JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 314-318
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.3517
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Panen pada PT Pratama Agro Sawit Terusan

Kasiyati Yunita Wulansari
Universitas Graha Karya
Correspondence email: shekasih@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Variabel lingkungan kerja dan motivasi bertindak sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kinerja bertindak sebagai variabel terikat. Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hal ini karena adanya dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan uji t dan uji F, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besaran kontribusi dari variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan, sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Pada hasil uji F, variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Dari hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,661. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,1%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Kinerja; Karyawan; Panen

Abstract. *This study discusses the influence of the work environment and motivation on the performance of employees in the harvest department at PT. Pratama Canal Palm Oil. Work environment and motivation variables act as independent variables, while performance variables act as dependent variables. The analytical tool used in this research is Multiple Linear Regression. This is because of the two independent variables used in this study. Then to test the hypothesis used t test and F test, as well as the coefficient of determination to determine the magnitude of the contribution of work environment variables and motivation to job satisfaction. Based on the results of the t test, the work environment variable does not have a partial effect on the performance of the harvest employees at PT. Pratama Agro Sawit Terusan, while the motivation variable has a partial influence on the performance of the harvesting employees at PT. Pratama Canal Palm Oil. In the results of the F test, the work environment and motivation variables have a joint influence on the performance of the harvest employees at PT. Pratama Canal Palm Oil. From the coefficient of determination, the Adjusted R Square value is 0.661. This means that the work environment and motivation variables affect employee performance by 66.1%.*

Keywords*: Work Environment; Motivation; Performance; Employees; Harvest.*

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau instansi, senantiasa berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka suatu lembaga atau instansi memerlukan aset yang dapat menunjang keberhasilannya, yakni sumber daya menusia yang mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan karena merupakan komponen utama yang melaksanakan tugas pelayanan publik. Untuk menjamin pelayanan yang berkualitas dibutuhkan kinerja para karyawan yang memiliki kemampuan di bidangnya. Kinerja merupakan cerminan dari optimalnya aktivitas para anggota organisasi (karyawan) pada suatu instansi. Semakin tidak optimal para karyawan dalam melakukan aktivitasnya, maka akan semakin rendah pula kinerja instansi secara keseluruhan, sebaliknya apabila para karyawan bekerja secara optimal maka akan tinggi pula kinerja instansi secara keseluruhan. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-

orang didalam organisasi. Menurut Simamora (2006) manajemen sumber daya merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tangung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi/instansi sangat penting untuk diperhatikan unsur pimpinan. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 2006). Lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi/ instansi, maka perlu adanya motivasi agar karyawan mampu bekerja lebih baik, dan cara memotivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan karyawan antara lain gaji yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau mengupayakan honor/tunjangan kinerja (tukin) yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasai yang telah ditentukan sebelumnya (Sedarmayanti, 2001). Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas unsur pimpinan adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Selanjutnya dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (Mangkunegara (2010). Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Selanjutnya dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam usaha yang keras atau lemah.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2008), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE

Adapun jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif kuantitatif, dimana mencari pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lain. Dan penelitian ini termasuk ke dalam penelitian ilmiah, karena penelitian menerapkan sistematika penulisan yang telah ditetapkan dan menggunakan alat analisa yang telah ditetapkan oleh para ahli. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu para karyawan pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Data ini diperoleh melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan variabel penelitian yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.Untuk memperoleh data dan informasi maka metode pengambilan data yang digunakan adalah : Wawancara, Studi Dokumenter, dan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban dengan alternatif pilihan 1 sampai 5 dengan menggunakan metode *Likerts Summatted Ratings* (LSR) mulai dari angka yang paling rendah sampai ke yang paling tinggi yaitu skor 1 sampai skor 5 dengan spesifikasi adalah sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4) dan sangat setuju (5). Dalam penelitian ini dilakukan secara sensus karena semua populasi dijadikan subjek penelitian, yaitu sebanyak 25 orang karyawan Bagian Panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan.

Berdasarkan permasalahan, alat teknis analisis statistika yang menggunakan analisis regresi berganda, sehingga teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + \varepsilon$

Dimana : Y = Kinerja; α = Konstanta; b1, b2 = Koefisien Regresi; X1 = Lingkungan Kerja; X2 = Motivasi; ε = Variabel gangguan.

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t digunakan pada penelitian yang memiliki satu atau lebih variabel independen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} (Darma, 2021). Berikut ini kriteria penilaian pada uji t: jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ maka varibel independen yang diuji memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel,}$ maka varibel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis selanjutnya yaitu uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Uji F digunakan pada penelitian yang memiliki dua variabel independen atau lebih. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (Darma, 2021). Berikut ini kriteria penilaian pada uji F: Jika $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maka varibel independen yang diuji memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel,}$ maka varibel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Menurut Darma (2021), koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat besarnya hubungan yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama." Pengujian ini dengan melihat nilai R Square (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi veriabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y.

HASIL

Tabel 1
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,946	4,484		2,218	,037
	Lingkungan_kerja	,103	,147	,120	,701	,491
	Motivasi	,536	,124	,740	4,335	,000

Sumber: data olahan

Tabel 1 diketahui bahwa nilai a sebesar 9,946 dan nilai b1 sebesar 0,103 dan nilai b2 sebesar 0,536. Data tersebut, maka didapat persamaan sebagai berikut: Y = 9,946 + 0,103 X1 + 0,536 X2. Adapun penjelasan dari rumus di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,946. Hal ini berarti jika nilai varibel lingkungan kerja dan motivasi memiliki nilai sama dengan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 9,946 satuan.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,103. Hal ini berarti, jika terjadi kenaikan satu satuan dari lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,103 satuan dengan asumsi kondisi variabel motivasi dianggap tetap.
3. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,536. Hal ini berarti, jika terjadi kenaikan satu satuan dari motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,536 satuan dengan asumsi kondisi variabel lingkungan kerja dianggap tetap.

Berdasarkan Tabel 1 dikatehui bahwa nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,701 dan nilai t hitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 4,335. Kemudian diperoleh nilai t tabel sebesar 2,07387. Berikut ini hasil pengujiannya:

1. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X1) diketahui memiliki nilai lebih kecil dari nilai t tabel (0,701 < 2,07387). Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan.
2. Nilai t hitung variabel motivasi (X2) diketahui memiliki nilai lebih besar dari nilai t tabel (4,335 > 2,07387). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan.

Tabel 2
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,683	2	72,342	24,366	,000[b]
	Residual	65,317	22	2,969		
	Total	210,000	24			

Sumber: data olahan

Tabel 2 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 24,366. Kemudian nilai F tabel sebesar 3,47. Ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (24,366 > 3,47). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Tabel 3 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,661. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,1%. Sedangkan 33,9% yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830[a]	,689	,661	1,72306

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bahwa berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan, sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Pada hasil uji F, variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan. Dari hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,661. Ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,1%. Sedangkan 33,9% yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian panen pada PT. Pratama Agro Sawit Terusan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Darma, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia

Hasibuan, M.S.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Nitisemito, Alex, S, 2006, Manajemen Personalia, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Prabu Mangkunegara, 2010, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung.

Simamora, H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE, YKPN, Yogyakarta.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Sofyandi, H, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.