

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JANU PUTRA SEJAHTERA DI YOGYAKARTA



Cantika Putri Royani
No. Mhs. 141070106

Pembimbing I : Yuni Siswanti, SE. M.Si
Pembimbing II : Dra. Krisnandhini WP., M.Si

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” YOGYAKARTA
2011

Keberadaan Sumberdaya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan sebaiknya dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Tujuan utama perusahaan untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai efektivitas yang tinggi. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan salah satunya oleh kinerja individu yang baik.

(Suyadi Prawiro Sentono, 1999 : 20) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Ada beberapa variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa di antaranya adalah motivasi. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002).

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Sedarmayati (2001) menyatakan bahwa secara garis besar. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Contoh pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan.

b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

PT. Janu Putra Sejahtera didirikan pada tahun 1998 oleh seorang pengusaha asal Yogyakarta yang bernama Bapak Singgih Januratmoko. Bisnis tersebut bergerak dalam bidang peternakan ayam broiler. Perkembangan bisnis ini pun semakin pesat dengan jumlah mitra yang juga semakin terus bertambah. Seiring dengan tuntutan organisasi maka pada akhir tahun 2010 semua unit usaha digabung dalam satu manajemen yaitu Janu Group. Saat ini Janu Group memiliki ±400 karyawan yang tersebar di seluruh unit usaha Janu Group. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Jombor Kebun Agung Cebongan Lor, Tlogoadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta tentang Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2007 : 7), survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Menurut Sugiyono (2008 : 72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Janu Putra Sejahtera yang berjumlah 124 karyawan. Unit analisisnya adalah karyawan divisi/bagian yang bekerja pada bidangnya masing-masing pada sektor peternakan ayam broiler di Yogyakarta.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007 : 73). Pada intinya menyatakan bahwa sampel yang diambil benar-benar *representative* (mewakili) karena simpulan yang diambil dari sampel akan diberlakukan untuk populasi. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota yang heterogen dan berstrata fungsional yang terbagi dalam beberapa bagian. Dengan populasi 124 orang dan tingkat kesalahan 5% maka sampel penelitian ini adalah 93 orang.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Random Sampling* dengan mengambil sampel sebanyak 93 orang. Menurut Sugiyono (2007 : 75) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini akan menggunakan “Skala Likert”, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2007 : 129), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data mengenai variabel-variabel yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang didapat langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2007 : 129) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui HRD di perusahaan. Data ini berupa jumlah karyawan, bagian atau divisi.

Wawancara yaitu dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan karyawan perusahaan dan para responden mengenai motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden tentang motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera.

Uji Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur. Uji ini dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut.

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran data dua kali atau lebih gejala yang sama.

Analisis kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis **Regresi Linier Berganda** menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 13*.

Uji-F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara bersama-sama (serentak). Jadi menguji signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji-t statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel dependen. Jadi menguji signifikansi pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Beta digunakan untuk mengetahui variabel independen mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Jadi variabel mana dari ketiga variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Variabel independen yang mempunyai nilai Beta paling tinggi mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen.

Kesimpulan penelitian ini bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,697. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,834. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,271. Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta. Variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial, mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta.

Mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik. Perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Karena terbukti variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan, sehingga perusahaan lebih menitik beratkan pada kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja karyawan agar tercapai kinerja karyawan yang maksimal, dan perusahaan juga perlu meningkatkan fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor bagi para karyawan, ini berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan gaji yang lebih yang sesuai dengan pekerjaan yang diperoleh sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Keyword : Motivation, Environment Work, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.