

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Adapun menurut Gerungan (1998: 23) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya yang terjadi di dalam PT. Anugerah Tangkas Transportindo cabang Cikarang terdapat tingkat prestasi yang menurun di sebabkan para karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas hasil kinerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat

apresiasi dari atasan, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi. Oleh karena itulah, motivasi merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dilihat dari tingkatan pekerjaan (Davis dan Newstrom :2012), sebagaimana tingkatan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, Dalam praktiknya di perusahaan PT. Anugerah tangkas Transportindo cabang Cikarang banyak karyawan merasa kurang semangat dalam menghadapi masalah atau penyelesaian masalah kepada customernya dikarenakan sikap dari pimpinan yang kurang memberi perhatian atau dukungan kepada karyawannya. Oleh karena itulah, Motivasi kerja merupakan faktor yang amat penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dari beberapa fenomena tersebut mengisyaratkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain Motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya fasilitas yang memadai, kebersihan lingkungan, kekompakan sesama karyawan, pencahayaan yang terang, udara yang sejuk, dan sebagainya (Nitisemito 1982, h.197). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit

berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarganya kurang diperhatikan, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara bising agar diminimalisir, jaminan kesehatan diberikan, dan tata ruang kantor yang nyaman.

Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Nitisemito 1982, h.183). Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Nurdyansyah (2009) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rumadi (2015), kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Kreitner dan Kinicki (2012), kinerja adalah ukuran sejauh mana individu mampu mencapai standar keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Kusani, (2008) lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo cabang Cikarang yang merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa custome clearane, jasa transportasi, pergudangan, dll. Kegiatan yang dilakukan PT. PT. Anugerah Tangkas Transportindo Cabang Cikarang adalah mencari Importir dan Eksportir, menyelesaikan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam ekspor dan import barang, memilih rute dan alat transportasi yang sesuai, menyelesaikan biaya-biaya yang timbul akibat kegiatan ekspor dan import, serta menerbitkan House Bill of Lading. Pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan memberikan dukungan/motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kondusif.

Untuk itulah, maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mengurangi trunover karyawan sangat diperlukan, dengan melihat lingkungan dari hasil observasi yang dilakukan yaitu suasana kerja di lingkungan eksternal yang letaknya di sekitar jalan utama dengan kondisi yang begitu berisik dan panas, berhadapan dengan suara kendaraan yang membuat kadang konsentrasi hilang merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja. Oleh

karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH TANGKAS TRANSPORTINDO CABANG CIKARANG”.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan selama 6 (enam) bulan pada PT. Anugrah Tangkas Transportindo maka ada beberapa masalah-masalah yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya pemahaman dari perusahaan terhadap faktor-faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja bagi karyawan.
2. Seringnya perusahaan melakukan rekrutmen tenaga kerja baru karena banyaknya karyawan yang keluar akibat kurangnya pemahaman perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif.
- 3 Kurang memadainya fasilitas dilingkungan kerja sehingga menyulitkan aktivitas karyawan sehari-hari.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Tujuan pembatasan masalah adalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilakukan. Untuk itu pada penelitian ini membatasi masalah pada:

1. Motivasi kerja karyawan, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Kinerja hanya dibatasi pada karyawan PT.Anugrah Tangkas Transportindo. Cabang Cikarang

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Adakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah ditulis diatas, maka tujuan penulisan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai motivasi, sumber daya manusia, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan yang sangat berharga untuk meningkatkan pengetahuan di dunia kerja dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Penelitian, permasalahan, Tujuan Penelitian, Hipotesis dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas mengenai pengertian Motivasi kerja, indikator-indikator motivasi kerja lingkungan kerja, arti penting lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, bagian dari lingkungan kerja, faktor-faktor lingkungan kerja, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, indikator-indikator kinerja karyawan, hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang Definisi Operasional Variabel, Tempat dan waktu Penelitian, penjelasan tentang metode yang digunakan dalam penelitian penelitian, Pengujian Instrument Penelitian, Rancangan Analisis data.

BAB IV : DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISA DAN HASIL PEMBAHASAN

Bab ini memuat tentang Sejarah singkat perusahaan, Struktur Organisasi dan Penjelasannya, Kegiatan dan Perkembangan Perusahaan, Penyajian data dan hasil analisa penelitian, Analisis dan Pembahasan hasil Penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan Saran dari penelitian yang dibuat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu. Pamela dan Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

2.1.1 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) ada 2 (dua) jenis motivasi kerja yaitu motivasi positif dan motivasi negatif yang akan diuraikan dibawah ini :

1. Motivasi Positif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan kepuasan tertentu seperti tambahan penghasilan, promosi jabatan, dan sebagainya.

2. Motivasi negatif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain secara tidak nyaman dan memaksakan melakukan tindakan yang tidak diinginkan seperti mengancam karyawan dengan pemecatan, pemotongan gaji dan insentif untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Wibiasuri (2014) terdapat 3 jenis bentuk motivasi kerja yaitu:

a. Materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis, misalnya kendaraan, rumah dan lain-lain.

b. Non-materiil insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain-lain.

c. Kombinasi materiil dan non materiil insentif

Alat motivasi berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil berupa piagam, medali jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

2.1.2 Indikator-indikator Motivasi

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat 6 (enam) faktor yang berperan sebagai motivasi yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Prestasi (*Achievement*)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kemajuan (*Advancement*)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan factor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh para ahli, beberapa diantaranya adalah Menurut Nitisemito (2014:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang

produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Swastha dan Sukotjo (2014:26-27) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Sedangkan Heijrachman dan Husnan (2015:34) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pengaturan lingkungan kerja adalah pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2014:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.”

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam

melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah-pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, penerangan, kebisingan, suhu udara di tempat kerja, warna ruangan, kebersihan dan musik di tempat kerja. Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja mulai dari penerangan, ventilasi udara, kenyamanan, keamanan dan kebersihan tempat kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan karyawan akan semangat dalam bekerja karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Kerja produktif tidak saja memerlukan keterampilan kerja, penemuan-

penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang dagang maupun jasa selalu didasari keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Bila perusahaan mampu mengelola dan mengendalikan tenaga kerja dengan baik tentunya akan memiliki produktivitas kerja karyawan yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Dengan adanya penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memotivasi karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas dengan indikator yaitu pencapaian kualitas dan kuantitas, sedangkan dimensi efisiensi dengan indikator yaitu cara penggunaan mesin, cara pemanfaatan bahan baku, cara pemanfaatan perlengkapan dan peralatan, cara pemanfaatan tempat kerja, dan waktu penyelesaian produk.

Menurut Pandi Apandi (2016 :57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja meningkat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Menurut Budihardjo (2015), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak

yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu. Lingkungan kerja yang nyaman sering ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya struktur tugas, *design* pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana penunjang dan *reward*. Jika faktor tersebut dapat terpenuhi dan berjalan sebagaimana mestinya, artinya sudah seiring sejalan, maka lingkungan kerja yang nyaman pasti dirasakan. Berbeda halnya dengan kondisi pekerjaan yang berlebihan, tidak jelas alur kerja, ditambah dengan tidak tersedianya sarana yang memadai, lingkungan kerja akan menjadi tidak sehat dan membosankan. Lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman mempunyai akibat yang berantai antara lain :

- (a) semangat kerja karyawan akan menurun,
- (b) gairah kerja karyawan akan menurun, dan
- (c) tingkat produktivitas karyawan juga akan menurun.

Kondisi yang hendak diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti,2014:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan kerja Non fisik

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.

2.2.2 Bagian dari Lingkungan Kerja

1. Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja di dalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk pelayanan para tenaga meliputi :

- a. Pelayanan makanan
- b. Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga
- c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- d. Kondisi kerja

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas. Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan antara lain :

- a. Penerangan
- b. Temperatur udara atau suhu udara

- c. Kebersihan
- d. Ruang gerak
- e. Pewarnaan
- f. Kebisingaan
- g. Keamanan kerja

2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Ahyari, dalam Chaifatul 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing- masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik

maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

5) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

2.2.4 Indikator-indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang baik antara lain (Sarwanto,2014 :171) :

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan.
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembaban ruangan.

4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Putri (2020) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tertentu memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2017:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja menurut Kurnia dan Sitorus (2022) kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan

seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil di bandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Kasmir dan Fahrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2022;109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Apandi (2021 : 86'-87) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan , disiplin kerja.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan,

komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2014:193).

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2015: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Sedangkan menurut Kasmir (2019:89-93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja lingkungan kerja, pengetahuan, disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja sesuai organisasi dimana dia bekerja. Pengetahuan yaitu kreatifitas membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan sesuai dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam organisasi pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi/instans. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik kenyamanan pribadi maupun menyelesaikan tugas dengan nyaman dan sesuai target.

2.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto,2019:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan

suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat merujuk pada berbagai macam jenis penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang yang sama atau terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan. Hal ini dapat digunakan untuk memperkuat argumen dalam penelitian atau untuk memberikan konteks yang lebih luas. Penelitian terdahulu juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang dapat diisi oleh penelitian yang sedang dilakukan.

Penelitian terdahulu menjadi gambaran atau referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian ini sehingga membantu penulis memahami masalah yang akan dibahas dengan lebih spesifik. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi gambaran/referensi dalam melakukan penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Skripsi	Kesimpulan
1	Bagus Nograho, 2017	Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032%. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024 atau 2,5%. Lingkungan kerja dan

		Karyawan PT. Madubaru PG/PS Mudukismo	motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,050 atau 5,0%.
2	Istiana Khasanah, 2021	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen	Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 68,1%.
3	Hadi Saifullah Hasibuan, 2021	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Saudara Jaya Medan Sunggal	Hasil analisis koefisiensi determinasi (R^2) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan nilai terbesar 60,3% sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Mulyadi, 2021	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Hasil analisa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,7% lingkungan kerja berpengaruh signifikan

		Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Dinamika	terhadap kinerja karyawan sebesar 48,8%. Mitivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan berpenfaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2 %.
5	Rayka Dantyo Prakoso, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Kaeyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang	Hasil analisa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yanf berarti bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.
6	Bagus Nugroho, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maduburu Madukismo	Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32%. Motivadi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24%. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50%.
7	Resyinia Ramadhani, 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Lingkungan kerja mendapat skor sebesar 70,2% lainnya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang

		Asia Forsstama Raya	berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Muhamad Rijal, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. TAS ARS Bandung	Pengaruh Lingkungan Kerja sebesar 80,2% terhadap Kinerja Karwayan sangat signifikan.
9	Andi Jusdiana, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 77,97% sisanya dipengaruhi olwh faktor lain.
10	Izatin Tamara, 2018	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Lestari	Antara Motivasi dan Lingkungan Kerja, sama sama berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 76% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah penulis tulis sebagai bahan referensi melalui jurnal-jurnal penelitian, maka perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang penulis lakukan yaitu mengenai tempat penelitian, permasalahan yang dibahas dalam penelitian (secara spesifik penelitian ini menganalisis menggunakan teori pilihan rasional James S Coleman dengan sudut 10 pandang) serta subjek penelitian yang berbeda, dimana penelitian ini akan berfokus pada penulis yang berasal dari program studi Manajemen di Universitas Institut Bisnis Dan Komunikasi Swadaya (SWINS). Perbedaan tersebut peneliti harapkan dapat menjadi suatu pemahaman baru terkait dengan objek yang diteliti, sekaligus dapat memberikan kontribusi terhadap program studi Manajemen yang menjadi pilihan penulis di perguruan tinggi Universitas Nasional.

Sedangkan persamaan antara ke-10 penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang topik motivasi dan lingkungan kerja karena pentingnya memilih program studi di suatu perguruan tinggi dengan berdasarkan pilihan-pilihan atau faktor-faktor tertentu serta terdapat penggunaan teori yang sama dalam melakukan penelitian mengenai motivasi mahasiswa memilih program studi ini.

2.5 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan

menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional variabel	Indikator	Skala pengukuran
Motivasi (X1)	Motivasi kerja dapat dinyatakan sebagai konsep yang menguraikan tentang dorongan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang berasal dari dalam diri individu karyawan yang menjadi alasan atau hasrat individu tersebut memiliki nilai, sikap, dan kegairahan kerja yang ditunjukkan dalam perilaku terbaiknya untuk bersedia bekerja sama secara efektif guna mencapai kebutuhan dirinya, komitmen organisasional, dan tujuan organisasi dan (Wadhana, et al, 2021)	1.Prestasi 2.Kekuasaan 3.Semangat kerja	Skala Likert

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015, hlm. 38)	1.penerangan 2.Pewarnaan 3.Keamanan 4.Siklusi udara	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rumadi (2015)	1.Kuantitas Kerja 2.Kualitas Kerja 3.pemanfaatan Waktu 4.Kerjasama	Skala Likert

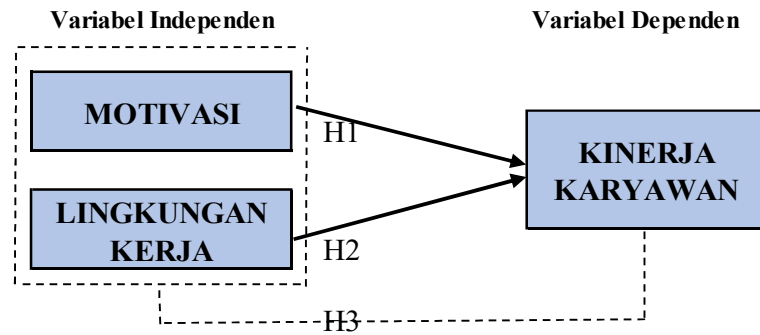
2.6 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Tangkas Transportindo cabang Cikarang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Independennya yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Berikut untuk gambaran kerangka pemikiran ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- > : Menunjukkan pengaruh variabel secara Parsial
- - - - : Menunjukkan pengaruh variabel secara Simultan

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2016: 71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Anugrah Tangkas Transportindo Cabang Cikarang, dengan alamat Ruko Cikarang Central City Blok C No. 20 Jl Cibarusah Raya km 10 Cikarang Bekasi. Adapun yang menjadi pertimbangan adalah perusahaan bersedia memberikan data yang diperlukan dan peneliti bekerja sebagai karyawan sehingga memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian tersebut. Sedangkan lamanya penelitian dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Schedule Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan																							
	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
Bab I					■	■	■	■																
Bab II									■	■	■	■												
Bab III													■	■	■	■								
Bab IV																	■	■	■	■				
Bab V & Koreksi																					■	■	■	■

3.2 Metode Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018: 80). Populasi pada PT. Anugrah Tangkas Transportindo Cabang Cikarang yaitu berjumlah 58 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Arikunto (2019, hlm. 109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil representatif dari populasi yang akan diteliti.

Dan untuk penggunaan sampel yang di pilih dalam penelitian ini yaitu 50 orang karyawan. Sesuai menurut hitungan rumusan oleh Slovin dengan batas nilai maksimal 5% (0,05). Untuk hitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :
n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
e = Batas Max Kesalahan

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuisisioner dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian.

Peneliti menemui responden secara langsung serta memberikan link untuk pengisian kuisisioner melalui google form, tentunya sesuai dengan peraturan dan tidak mengganggu kelangsungan proses kerja diperusahaan.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

1. Tinjauan Pustaka / Dokumentasi

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan membaca, dan mempelajari literatur serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang berguna dalam pembahasan.

2. Tinjauan Lapangan / Observasi

Penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung di lapangan melalui kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi, bagian kedua berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dan bagian ketiga berisikan sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Tangkas Transportindo.

Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan tanda *checklist* pada jawaban yang disediakan. Kuesioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert. Penelitian ini akan menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

- Sangat tidak setuju = Skor 1

- Tidak setuju = Skor 2
- Ragu-ragu = Skor 3
- Setuju = Sekor 4
- Sangat setuju = Sekor 5

3.4 Teknik Analisis Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui kuesioner dan secara tidak langsung. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: **“Data Analisis Data Kuantitatif”**.

Metode analisis kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, Teknik pengumpulan data pada umumnya menggunakan kuisisioner tertutup, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis lalu mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisisioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk

mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kehadiran

3.5.2 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Dapat dijelaskan variabel-variabel tersebut yaitu :

Menurut Maslow Indikator motivasi adalah : (Daft, 2006 :367)

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut Sunyoto (2012 : 45) indikator Lingkungan Kerja :

1. Hubungan karyawan
2. Suasana kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. keamanan

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Suatu instrumen dikatakan valid atau sah manakala mempunyai tingkat validitas yang tinggi, mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Sebelum angket yang sesungguhnya disebar, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen pada beberapa responden sebagai sampel. Hal ini dimaksudkan untuk menghilangkan butir pernyataan yang tidak relevan, mengevaluasi apakah pertanyaan yang diajukan dalam angket mudah dimengerti oleh responden atau tidak, dan untuk mengetahui lamanya pengisian angket.

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (p value) dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Apabila perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 19, diperoleh probabilitas (p

value) $< 0,05$ maka dapat dikatakan butir instrumen tersebut valid. Namun sebaliknya, apabila diperoleh probabilitas $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid.

Menurut Ghozali (2011:53) untuk menguji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sample, dengan demikian (n) = 50 dan besarnya df dapat dihitung $50 - 2 = 48$ dengan $df = 48$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,2787 atau dibulatkan menjadi 0,279 (lihat r tabel pada $df = 18$ dengan uji dua sisi).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya menikmati tantangan yang sulit	0,615	0,279	Valid
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	0,719	0,279	Valid
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	0,427	0,279	Valid
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	0,486	0,279	Valid

5	Saya menikmati tugas yang sulit	0,581	0,279	Valid
---	---------------------------------	-------	-------	-------

Sumber : Data Olahan

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indicator pernyataan untuk variable motivasi (X1) dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indicator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau terukur dan dapat diandalkan.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Suasana Kerja yang menyenangkan dengan fasilitas memadai	0,622	0,279	Valid
2	Lingkungan kerja yang bersih	0,729	0,279	Valid
3	Hubungan yang harmonis sesama karyawan	0,447	0,279	Valid
4	Penerangan ruang kerja sesuai kebutuhan	0,487	0,279	Valid
5	Ventilasi yang baik	0,591	0,279	Valid
6	Lingkungan kerja bebas bising	0,282	0,279	Valid

7	Udara yang sejuk	0,755	0,279	Valid
8	Teman kerja yang kompak	0,881	0,279	Valid
9	Jaminan Kesehatan karyawan & Keluarga	0,708	0,279	Valid
10	Jaminan keamanan	0,625	0,279	Valid

Sumber : Data penelitian diolah

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indicator pernyataan untuk variable Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indicator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau terukur dan dapat diandalkan.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,324	0,279	Valid
2	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang diharapkan Perusahaan	0,607	0,279	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapih	0,467	0,279	Valid
4	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	0,649	0,279	Valid

5	Tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan sangat kecil	0,529	0,279	Valid
6	Saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak dalam pengawasan pimpinan	0,336	0,279	Valid
7	Saya bersedia memberi waktu lebih bila diminta perusahaan meskipun tidak dibayar	0,420	0,279	Valid
8	Setiap hari banyak hal yang menyenangkan dalam bekerja	0,532	0,279	Valid
9	Saya selalu semangat dalam bekerja	0,552	0,279	Valid
10	Karyawan tidak pernah mengeluh dalam melaksanakan tugasnya	0,553	0,279	Valid

Sumber: Data penelitian diolah

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variable Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau terukur dan dapat diandalkan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Suatu penelitian dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap suatu kelompok dengan subyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan Cronbach Alpha Coeficient menggunakan bantuan software SPSS 19. Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,788	0,60	Reliable
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,819	0,60	Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,60	Reliable

Sumber : Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel diatas, diketahui koefisien Alpha untuk variable motivasi kerja (X1) sebesar $0.788 > (0.60)$. Lingkungan kerja (X2) sebesar $0.819 > (0.60)$. Serta kinerja (Y) sebesar $0,809 > (0,60)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

semua instrument penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai koefisien Alpha 0,60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh partisipasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini adalah :

1. Membuat tabel distribusi angket.
2. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
3. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari setiap responden.
4. Memasukan skor tersebut ke dalam rumus

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

N

Keterangan :

n = Nilai diperoleh

N = Jumlah nilai total

$\%$ = Presentase yang diperoleh

5. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel.

Dalam penyajiannya, hasil analisis ini didasarkan pada distribusi frekuensi yang memberikan gambaran mengenai distribusi subjek menurut kategori- kategori nilai untuk setiap alternatif jawaban yang tersedia dalam angket.

Untuk menentukan kategori deskriptif presentase (DP) yang diperoleh, maka dibuat tabel kategori yang disusun dalam perhitungan sebagai berikut :

- 1) Presentase Maksimal : $(5/5) \times 100\% = 100\%$
- 2) Presentase Minimal : $(1/5) \times 100\% = 20\%$
- 3) Rentang Presentase : $100\% - 20\% = 80\%$
- 4) Interval Kelas Presentase : $80\% / 5 = 16\%$

Dari perhitungan diatas diperoleh tabel kategori untuk variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6
Kategori variable penelitian

Interval Persen	Kriteria
84% <Skor \leq 100%	Sangat Baik
68% <Skor \leq 84%	Baik
52% <Skor \leq 68%	Cukup
36% <Skor \leq 52 %	Tidak baik
\leq 36%	Sangat tidak baik

Sumber: Data yang diolah

3.7.2 Pengujian Hipotesis

3.7.2.1 Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda melalui program SPSS 19 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2011:275) menyatakan rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variable X₁ (Motivasi Kerja)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (lingkungan kerja)

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan kerja

3.7.2.2 Uji Parsial (uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Pengambilan Keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung sesuai

dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS 19 Statistik Parametrik sebagai berikut:

- H_0 = Variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- H_a = Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas dari uji t dapat dilihat dari hasil pengolahan dari program SPSS versi 19 pada tabel *COEFFICIENT* kolom sig atau *significance* (Ghozali,2011:98-99).

3.7.2.3 Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2011) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini software yang digunakan sebagai alat bantu pengolahan data adalah *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).