

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA

Ahmad Fikrianto Nurudin

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang, Surabaya 60231

E-mail : ahmadfikrianto@gmail.com

Abstract

PT. Dock and Shipping Surabaya is a company which is engaged in the service of ships manufacturing, maintenance and reparation. Achievements and implementation of the vision and mission must be supported by the optimal performance of the employees. One of the factors that influence the performance of the employees comes from the working environment and working motivation.

The purpose of this study is to analyze the influence of the working environment and working motivation toward employee's performance. Samples of this research are 210 employees taken from PT. Dock and Shipping Surabaya in the marketing department, logistics department, utility department, production department, chief of production, finance department, human resource department, company secretariat and internal oversight unit. Data analysis technique that is used is the multiple linear regression analysis with SPSS 20.

The results of the study explained that the working environment has positive and significant effect on the employee's performance. Job motivation and significant positive effect on employee's performance. Working environment and working motivation simultaneously influence to the employee's performance.

Keywords: Working Environment, Employee Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi ini, tingkat persaingan dalam dunia usaha di Indonesia semakin tinggi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur. Perusahaan pun dituntut untuk terus berkembang baik dalam hal pemenuhan kebutuhan konsumen maupun dalam hal pengembangan serta pengelolaan sumber daya yang dimiliki, seperti manusia, modal, bahan baku dan peralatan produksi. Hal ini di tunjukkan agar perusahaan tetap bertahan dalam posisinya dan semakin berkembang menghadapi persaingan global.

Untuk menghadapi persaingan global, salah satu cara yang dapat di tempuh perusahaan adalah dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia, dengan melakukan pemanfaatan sumber daya manusia tersebut perusahaan akan dapat bertahan di arena persaingan yang kian sengit. Untuk mendapatkan suatu hasil yang terbaik menuju keberhasilan, diperlukan suatu proses yang dimana melibatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah faktor terpenting di dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan. Apapun tujuan

perusahaan pasti akan selaras dengan visi dan misi yang dibuat berdasarkan kepentingan manusia. Manusia merupakan komponen produksi yang sangat mahal dan sulit untuk dikelola, serta manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Sistem pengelolaan yang baik dan benar akan menghasilkan sebuah kinerja yang optimal sehingga dapat menguntungkan perusahaan. Dengan kondisi demikian, maka menjadi suatu keharusan bagi suatu perusahaan untuk melakukan pengelolaan yang baik bagi seluruh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dengan sistem pengelolaan yang sesuai dengan direncanakan perusahaan, dibuat, dan dievaluasi.

Manfaat dalam pengorganisasian atau perencanaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi dari orang-orang yang berada di perusahaan atau di organisasi sebagai strategi dan tanggung jawab sosial perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Hasil atau ukuran pencapaian suatu keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi

pencapaian perusahaan, maka dari itu perlu dilakukan manajemen kinerja untuk memastikan dan menjaga agar kinerja karyawan secara keseluruhan pada sebuah perusahaan dapat dikendalikan dengan baik.

Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreativitas. Simamora (2002:21) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja yang terdapat di dalam perusahaan karena lingkungan kerja memiliki peranan dalam mempengaruhi tugas karyawan, kondisi, kuantitas dan hasil kerjanya.

Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar para pekerja yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Pengelolaan lingkungan di tempat kerja dapat dilakukan dengan jalan memelihara lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, prasarana lingkungan fisik meliputi ruang kerja karyawan yang terjaga kebersihannya, pencahayaan yang cukup untuk tempat kerja karyawan, terdapat adanya ventilasi atau pertukaran udara yang cukup dan penataan tempat kerja yang nyaman. Sedangkan pengelolaan untuk lingkungan non fisik meliputi proses terjalinya hubungan antar karyawan yang baik dalam hal kerjasama, kekeluargaan dan kekompakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam perkembangan di dunia pekerjaan kondisi lingkungan kerja perkantoran yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain faktor lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan atau kehendak dalam diri atau luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu". Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Ariyani (2011) menyatakan karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Umam (2010) menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi apabila merasa aman baik secara fisik maupun psikis. Karyawan akan termotivasi

apabila merasa aman dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk hidup dan secara fisik maupun psikis dan mendapatkan perilaku secara manusiawi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Imran, et al (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pemerintahan dan sekolah publi di Pakistan. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung (2013) Menunjukkan antara kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar di yayasan pendidikan luar biasa (YASPENLUB) Kabupaten Demak.

Penelitian mengenai motivasi kerja pada kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Enny Rachmawati, et al (2006) menemukan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepemimpinan berhubungan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh AA Ngurah BD, et.al (2012) lebih detail menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja berpengaruh signifikan.

Adapun objek dari penelitian ini adalah PT Dok dan Perkapalan Surabaya. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan galangan kapal nasional yang bergerak dibidang jasa pembangunan kapal baru dan reparasi, dengan visi menjadi perusahaan jasa pemeliharaan dan perbaikan kapal yang terdepan di Indonesia.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menemukan bahwa terdapat beberapa fenomena yang terdapat dalam perusahaan, seperti pada variabel lingkungan kerja terdapat fenomena yang berkaitan dengan sirkulasi udara, tata ruang kerja, fasilitas kerja penunjang, dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Fenomena pada variabel motivasi terdapat fenomena yang berkaitan dengan kebutuhan penghargaan. Perusahaan dalam memenuhi kebutuhan penghargaan para karyawannya dengan memberikan penghargaan berupa reward dan promosi jabatan ketika karyawan tersebut mampu memenuhi target dan apabila karyawan tersebut mempunyai kinerja yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.

Fenomena pada variabel kinerja karyawan terkait dengan kuantitas dari hasil kerja karyawan dan kehadiran. Di dalam kuantitas dari hasil kerja karyawan, peneliti menemukan sistem kerja karyawan yang kurang cepat atau kurang terselesaikan dikarenakan adanya kendala dari bahan material. Kehadiran karyawan yang kurang baik dari

perusahaan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya, dapat dilihat dari absensi karyawan dari bulan Januari sampai Juni 2016 berikut ini :

Daftar Absensi Karyawan

Bulan	Keterangan		
	Mangkir	Sakit	Terlambat
Januari	3 karyawan	61 karyawan	77 karyawan
Februari	3 karyawan	63 karyawan	73 karyawan
Maret	2 karyawan	65 karyawan	64 karyawan
April	8 karyawan	59 karyawan	51 karyawan
Mei	3 karyawan	80 karyawan	93 karyawan
Juni	10 karyawan	66 karyawan	49 karyawan

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan dapat disimpulkan dari beberapa sumber merupakan hasil keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu pekerjaan secara berkualitas dan berkuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi dari beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mengerahkan kemampuannya dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai sebuah tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Rabia, et al (2012) dan Sofyan (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Shahzadi (2014) dan Enny Rachmawati, et al (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasilnya menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausalitas atau sering disebut dengan penelitian sebab akibat..

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini bertempat di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya yang berlokasi di JL. Tanjung Perak Barat No 433-435 Surabaya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 465 karyawan di PT. Dok Dan

Perkapalan Surabaya. Dalam penelitian ini yang di jadikan sampel sebanyak 210 karyawan, dan dalam penelitian ini memakai tehnik *proportional sampel*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui Interview (wawancara), Kuesioner (angket), Observasi (pengamatan). Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen, kemudian kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan di tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah pendapat dari Nitisemito (2000:183) dan Sedarmayanti (2009:28), disesuaikan dengan fenomena yang terdapat dalam perusahaan, antara lain:

- Kebersihan tempat kerja.
- Penerangan dan pencahayaan yang memadai.
- Sirkulasi udara di tempat kerja..
- Kelengkapan dan pengaturan fasilitas yang memadai.
- Kebisingan di tempat kerja.
- Bau tidak sedap di tempat kerja.
- Keamanan di tempat kerja.
- Hubungan karyawan dengan pimpinan dan dengan karyawan lainnya.

Motivasi Kerja dapat disimpulkan sebagai suatu daya penggerak yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mengerahkan kemampuannya dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai sebuah tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator pengukuran variabel motivasi kerja pada penelitian ini diambil dari pendapat Robbins dan Judge (2008:226), yakni:

- Kebutuhan fisologis.
- Kebutuhan keamanan.
- Kebutuhan sosial.
- Kebutuhan penghargaan.
- Kebutuhan aktualisasi diri..

Kinerja Karyawan dapat disimpulkan dari beberapa sumber merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan diambil dari teori Mathis & Jackson (2006:378), antara lain:

- Kuantitas
- Kualitas
- Ketepatan waktu.
- Kehadiran.
- Kemampuan bekerja sama.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda yang didukung software

komputer yaitu SPSS. Sebelum *dilakukan* uji statistik ini dilakukan uji Instrumen yaitu uji validitas dan uji reabilitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan reliabel. Setelah melalui uji validitas, diketahui bahwa semua item pernyataan dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan valid karena nilai R hitung di atas R tabel yaitu 0,135. Diketahui bahwa sebagian besar nilai R hitung instrumen pernyataan lebih besar dari R tabel (0,135) maka instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tepat. Semntara uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ketiga variabel di atas 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian dengan regresi linier berganda, dilakukan dengan cara uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Beberapa pengujian tersebut dilakukan untuk menyakinkan bahwa model persamaan yang digunakan adalah regresi linier. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan PASW SPSS 20, didapatkan nilai P-P plot terletak di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, nilai VIF (*variance inflation factor*) sebesar 1,112 nilai tersebut berada di sekitar angka 1.000 atau di bawah angka 10.000 di bawah nilai standar, menunjukkan bahwa tidak terjadi mulitikolinearitas. Pola penyebaran residual pada scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai signifikan pada uji ANOVA praktis 0 atau $< 0,05$ menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Langkah selanjutnya adalah dengan melihat pengaruh variabel independent yaitu variable lingkungan kerja serta variable motivasi kerja dengan variabel dependent yaitu kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan dengan melihat tabel uji T dan uji F, pada tabel 1 mengenai hasil uji T dan tabel 2 mengenai hasil uji ANOVA (uji F).

Tabel 1.
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Standardized		T	Sig.
		Coefficients	Coefficients	Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8,933	3,152		2,834	,005
	LINGKUNGAN	,339	,048	,435	7,085	,000
	MOTIVASI	,211	,060	,217	3,529	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 1 tersebut, terlihat pada angka signifikansi atau besaran probabilitas dari lingkungan kerja dan motivasi kerja di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.
Hasil Uji ANOVA atau F test

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	628,682	2	314,341	43,628	,000
	Residual	1491,432	207	7,205		
Total		2120,114	209			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

Berdasarkan tabel 2 tersebut, nilai signifikansi menunjukkan nilai praktis 0 yang menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Setelah mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan, perlu diketahui juga mengenai presentase hasil pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang akan tersaji dalam tabel 3 berikut

Tabel 3.
Persentase hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,545 ^a	,297	,290	2.684

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI

Berdasarkan tabel 3 tersebut, nilai Adjusted R Square menunjukkan angka 0,290 atau 29% dalam presentase. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan hasil dari keterhubungannya dengan kinerja karyawan berdasarkan presentase yang didapatkan yaitu 29%, sementara 71% sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terdiri dari delapan indikator yaitu kebersihan tempat kerja, penerangan dan pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara, kelengkapan dan pengaturan fasilitas kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, dan hubungan karyawan dengan pimpinan dan dengan karyawan lainnya.

Indikator kebersihan tempat kerja memiliki skor rata-rata sebesar 4,28. Dalam hasil tersebut menunjukkan rata-rata karyawan setuju atas indikator kebersihan tempat kerja yaitu karyawan merasa senang apabila suasana ruang kerja bersih dan membuat suasana kerja menyenangkan. Indikator penerangan dan pencahayaan yang memadai mempunyai skor dengan rata-rata sebesar 4,25. Hal ini sesuai dengan hasil temuan yang terdapat dalam perusahaan yaitu penerangan dan pencahayaan yang adabaiik dengan sinar matahari maupun pencahayaan listrik telah memadai, hal ini karena perusahaan telah memberikan dengan cukup baik sesuai standart yang berlaku sehingga karyawan pt. dok dan perkapalan surabaya merasa ruang kerjanya terang dan ingin selalu bekerja dengan sebaik mungkin.

Dalam indikator sirkulasi udara memperoleh skor dengan rata-rata sebesar 3,55. Dalam hasil tersebut telah sesuai dengan temuan data dalam perusahaan bahwa kondisi

di beberapa departemen kurang nyaman. Dalam indikator kelengkapan dan pengaturan fasilitas peralatan kerja memperoleh skor dengan rata-rata sebesar 3,57. Hal ini telah sesuai dengan temuan yang ada di perusahaan, ini terbukti dengan tingkat kelengkapan dan pengaturan fasilitas peralatan kerja yang sedang sehingga karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Dalam indikator kebisingan di tempat kerja mendapatkan skor dengan rata-rata sebesar 4,25. Hal ini telah sesuai dengan tingkat kebisingan di dalam perusahaan yang tidak mengganggu dalam bekerja.

Dalam indikator bau tidak sedap di dalam tempat kerja dan keamanan mendapatkan skor dengan rata-rata 4,22 dan 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa di perusahaan telah menerapkan sesuai standart yang telah ditentukan, dapat dibuktikan dengan pemberian wewangian dan kebersihan selalu dijaga oleh pekerja kebersihan dan karyawan serta perusahaan memberikan petugas keamanan yang selalu bersedia menjaga 24 jam dan pemberian keselamatan pada gedung dan peralatan kerja.

Sedangkan pada indikator hubungan karyawan dengan pimpinan dan dengan karyawan lainnya mendapatkan skor dengan rata-rata sebesar 3,62. Hal ini sesuai dengan hasil temuan di lapangan bahwa peneliti menemukan kesenjangan antara atasan dengan bawahan. Berdasar perhitungan pada analisis statistik di atas bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rabia et al (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Indarti dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengajar.

Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja terdiri dari lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator kebutuhan penghargaan mendapatkan skor paling tinggi yaitu rata-rata sebesar 4,36. Dalam data tersebut menunjukkan rata-rata karyawan setuju atas indikator kebutuhan penghargaan yaitu dengan pemberian bonus atas hasil pekerjaan yang baik, pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil pekerjaan yang dilakukan, dan perusahaan juga memberikan peluang untuk promosi jabatan

kepada karyawan dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan sebelumnya.

Dalam indikator kebutuhan fisiologis mempunyai skor dengan rata-rata sebesar 4,25. Hal ini sesuai dengan temuan yang terdapat dalam perusahaan, peneliti menemukan bahwa pemberian gaji, jam istirahat, dan tunjangan yang lainnya telah memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarganya serta telah memenuhi waktu karyawan dalam istirahat setelah bekerja. Dalam hal indikator kebutuhan keamanan mendapatkan skor dengan rata-rata sebesar 4,21. Hal ini telah sesuai dengan hasil temuan yang terdapat di dalam perusahaan. Perusahaan memberikan jaminan asuransi keselamatan dan jaminan hari tua kepada karyawannya, sehingga dengan adanya pemberian jaminan ini karyawan selalu bekerja dengan sebaik mungkin.

Dalam indikator kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan skor rata-rata sebesar 4,10. Dalam data tersebut menjelaskan bahwa ini telah sesuai dengan hasil temuan yang terdapat di dalam perusahaan. Pimpinan memberikan kewenangan penuh kepada karyawan dalam bekerja. Dalam indikator kebutuhan sosial mendapatkan skor paling rendah yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,98. Dalam hasil tersebut telah sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ariyani (2011) yang berpendapat bahwa karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Enny Rachmawati et al (2006) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian ini berbeda dengan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh AA Ngurah BD et al (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F hitung 43,628 dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara statistik menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan pada PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. Hasil temuan

ini menjelaskan bahwa kedudukan lingkungan kerja dan motivasi kerja saling berkaitan satu sama lain. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dan Suryono (2006) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini pula juga sesuai dengan penelitian dari Suhandi (2005) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasar hasil analisis dan uji hipotesis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya.
3. Antara Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya.

Saran

1. Dari hasil jawaban dan analisis data bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena diberikan tempat kerja yang bersih dan jauh dari bau tidak sedap, penerangan dan pencahayaan yang memadai, pemberian keamanan di tempat kerja baik keamanan gedung dan keamanan dari perusahaan, disarankan tidak hanya diberikan faktor tersebut PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya seharusnya memberikan kelengkapan fasilitas peralatan kerja kepada karyawannya yang memadai sehingga berguna untuk mengerjakan pekerjaannya serta perusahaan memberikan penambahan ventilasi udara di dalam bagian perkantoran selanjutnya disarankan pimpinan setidaknya meluangkan waktu sejenak dengan mengajak karyawannya untuk berpikir bersama sehubungan dengan pekerjaan.
2. Dari hasil jawaban responden bahwa motivasi kerja di PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya dinilai tinggi tetapi dalam hal keterbukaan atasan untuk mendiskusikan jika para karyawannya mempunyai masalah atau kekhawatiran dalam bekerja masih dianggap kurang disarankan untuk lebih meningkatkan intensitas keterbukaan antara atasan dengan para karyawannya dan atasan dalam memberikan kepada karyawan untuk kepercayaan dalam mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan masih dianggap kurang disarankan untuk meningkatkan kepercayaan atasan terhadap karyawannya untuk

mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Dari hasil jawaban responden bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya ditunjukkan dengan kualitas hasil dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi dalam kuantitas hasil dan kemampuan bekerja sama masih dianggap kurang, tidak hanya dengan pemberian tempat kerja yang bersih, penerangan dan pencahayaan yang memadai, tempat kerja yang tidak bising, tempat kerja yang tidak bau, dan keamanan yang terjamin serta melalui promosi jenjang karir, pemberian jaminan asuransi keselamatan dan jaminan hari tua, kenaikan gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan tetapi sebaiknya atasan juga memberikan ketersediaan bahan material yang mencukupi, dan dengan mengadakan musyawarah yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dalam hal kehadiran dan mendiskusikan apabila karyawan menemui kendala dan hambatan dalam bekerja serta memberikan solusi untuk saling bekerja sama membantu rekan kerja ketika menemui kendala dalam menyelesaikan pekerjaan guna meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Ngurah Bagus Dhermawan, Anak, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.16 No.2 Agustus 2012.
- Agung Nugroho Arianto, Dwi. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9 No.2 Oktober 2013
- Ariyani, Ajenga . 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Triloka Jaya Garmen Di Kabupaten Sukoharjo.
- Mathis, Robert L & John H.Jackson, 2006 . *Human Resources Management*, Edisi sepuluh, Jakarta : Salemba
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex .S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2004. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Daya Saing*
- Rachmawati Enny, Y. Warella, Zaenal Hidayat. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*.Vol.3 No.1 Januari 2016 : hal 89-97.
- Rabia Imran, Afsheen Fatima, ArshadZaheer, Imran Yousaf and IramBatool.2012. *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective*. Middle –East Journal of Scientific Research 11(10) :hal 1455-1462
- Robbins, S., dan Timothy A. J. ,2008. *”Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour”*. Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju.
- Shahzadi, Irum, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905. Vol.6 No. 23.
- Sofyan, Diana khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013): hal 18-23. ISSN : 2302 934X
- Umam. 2010. Pengaruh Peningkatan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Cabang Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Tegal.