

**KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. PETROCENTRAL
YOGA RORI SYAVANI
PARJONO**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang, Surabaya 60231
E-mail: yogasyavani@ymail.com**

Abstrack: *This research aims to discuss the contribution of the work environment and work motivation on employee performance of production at PT . Petrocentral. The sampling technique using universal sampling method. Total population is the production employees at PT . Petrocentral totaling 84 employees were used as a sample. The instrument of this reseacrh using multiple linear regression analysis with PSAW Statistics 20 software. The results showed that the working environment has a negative influence on employee performance . Work motivation has a positive influence on employee performance. Work environment and work motivation simultaneously have a positive influence on employee performance.*

Keywords: *Work Enviornment, Work Motivation and Employee performance*

PENDAHULUAN

Kondisi lingkungan kerja karyawan yang aman dan nyaman menjadi perhatian utama yang menunjang efektivitas kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Marwanto, 2014). Fasilitas kerja penunjang lingkungan kerja karyawan perlu diperhatikan untuk menunjang kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan bekerja. Baik dan tidaknya kinerja karyawan dilihat dari seberapa baik fasilitas yang diberikan (Shihombing, 2004).

Bukan hanya lingkungan kerja yang menjadi faktor penentu yang mempengaruhi kinerja tetapi motivasi juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Chaudhary dan Sharma (2012) dorongan dalam diri yang menyebabkan seseorang untuk mengambil tindakan. Motivasi bekerja dari dalam diri karyawan, seperti kebutuhan diri dimaknai dengan kesempatan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan karyawan dalam mengembangkan bakat atau talenta serta minat yang dimiliki.

Motivasi yang diberikan untuk karyawan dalam untuk memperoleh sebuah penghargaan, merupakan upaya perusahaan dalam perihal memberikan balas jasa atas hasil kinerja kerja pegawai sehingga akan mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi.

Keberadaan kondisi baik atau buruknya motivasi akan menciptakan kondisi saat karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja (Agustina, 2008). Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi dan faktor motivasi tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan karena baik dan buruknya kinerja karyawan dilihat dari seberapa baik pemberian motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia atau karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Umam (2010) menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi apabila merasa aman baik secara fisik maupun psikis.

Pernyataan dari umum tersebut diperkuat oleh penelitian dari Alam dan Jamilha (2009), Malik et al., (2011) dan Yunanda (2013) kondisi lingkungan kerja baik, karyawan akan memperlihatkan reaksi yang positif sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak baik maka karyawan akan memperlihatkan reaksi yang negatif. Hasil penelitian dari Alam dan Jamilha (2009), Malik, et.al (2011) dan Yunanda (2013) memiliki hasil yang sama dengan beberapa penelitian Pastian dkk., (2013), Pramono, (2012) dan Indarti dkk., (2012) namun penelitian dari Parveen et al., (2004) serta Harlina dkk., (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian dari Zameer et al., (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, begitu pula hasil penelitian dari Asim (2013) dan Pastian dkk., (2013) namun tidak dengan penelitian dari Mougbo (2013). Mougbo menyatakan bahwa, tidak ada pemberian kepada karyawan seperti pujian, rekomendasi pengarahan pekerjaan yang mereka terima dari karyawan mereka sangat minim dan ini tidak meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Petrocentral merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi Sodium Tripolyphosphate (STPP), hanya PT. Petrocentral yang memproduksi bahan baku sodium tripolyphosphate di Indonesia. PT. Petrocentral memasok hampir total permintaan domestik dari STPP dan juga diekspor ke Australia. Kinerja karyawan PT. Petrocentral tentu sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan permintaan yang sangat besar dari sisi domestik, ekspor, dan sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian utama PT. Petrocentral untuk memberikan

lingkungan kerja kepada karyawan seperti pemberian fasilitas seperti mushola, keamanan, keselamatan kerja karyawan dan mengadakan arisan perusahaan guna menjalin hubungan yang baik antar karyawan dan atasan, serta dapat menjalin kerjasama antar karyawan baik tim maupun perseorangan.

PT. Petrocentral memberikan motivasi kerja karyawan berupa material kebutuhan materiil dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, pemberian cuti, bonus, dan jaminan kesehatan. Selain itu, kebutuhan non materiil yang berupa pembagian jam kerja dan pemberian penghargaan juga di berikan. PT. Petrocentral memiliki tingkat keamanan dan keselamatan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa PT. Petrocentral menerima penghargaan penghargaan kecelakaan nihil yang di berikan berdasarkan pada keputusan Gubernur Jawa Timur nomor 118/ 114/ KPTS/ 013/ 2013 atas tercapainya prestasinya dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja saat berkerja sehingga 1.465.903 jam kerja orang tanpa kecelakaan kerja, terhitung sampai 01 November 2009 sampai dengan 31 Oktober 2012.

Berdasar pada uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dengan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang saat ini yang berada PT. Petrocentral akan berdampak pada kinerja karyawan terhadap reaksi jangka panjang yang meliputi penurunan kinerja atau tidak.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Robbins (2003:86) mendefinisikan lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kemajuan

teknologi. Mangkunegara (2005:17) mendefinisikan lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai untuk

lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau saat bekerja Komarudin (1983:231). Nitisemito (1992:183) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat membantu dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas karyawan yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Ahyari (2005:128) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja

. Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan sebuah tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dalam perlengkapan kerja. Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Munandar (2008:80) lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan

rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

Motivasi Kerja

motivasi adalah sebuah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam proses rangka mendapatkan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan Siagian (2003:138). Mathis dan Jackson (2006:89) mendefinisikan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Greenberg dan Baron (2003:190) mendefinisikan motivasi merupakan serangkaian proses yang akan membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Griffin (2003:38) menjelaskan bahwa motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Hasibuan (2003:95) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan sebuah kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Motivasi kerja merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan dapat mengambil sebuah tindakan-tindakan saat berkerja Manullang (2006:194). Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya Mangkunegara (2001:93).

Robbin dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan frekuensi, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kreitner dan Kinicki (2001:205) mendefinisikan motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarah ke perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh akan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara atas perilaku yang berhubungan dalam lingkungan kerja Mc Cormick (1985) dalam Mangkunegara (2005:93).

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkannya diri sendiri atas dikembangkannya oleh kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi kinerjanya saat berkerja baik secara positif atau secara negatif Winardi (2001:13). Anoraga (2006:34) mendefinisikan motivasi kerja merupakan sesuatu yang akan menimbulkan semangat atau dorongan untuk berkerja. Manullang (2006:166) mendefinisikan motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan sebuah dorongan atau semangat kerja.

Berdasar pada semua definisi motivasi kerja yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat berkembang.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan yang diberikan Hasibuan (2002:160). Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta menurut organisasi yang telah dirancang bersangkutan. Rivai (2006:309) mendefinisikan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai peranya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

kinerja karyawan merupakan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi kerja serta efektivitas kerja sering dihubungkan dengan produktivitas Gomes (2003:195). untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan target sasaran organisasi Simamora (1997:339) maka sebuah organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan cara melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Mangkunegara (2006:67) mendefinisikan 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. Mathis dan Jackson (2006:378) mendefinisikan "kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasar beberapa definisi kinerja oleh para ahli di atas 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.

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Sunyoto (43:201) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Nitisemito (200:183) mendefinisikan lingkungan kerja lingkungan kerja sebagai salah satu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja yang dilakukan karyawan membutuhkan kondisi lingkungan sekitar yang mendukung seperti penerangan yang baik dan kebersihan lingkungan kerja sehingga dapat diperoleh kinerja yang maksimal.

faktor lingkungan tempat kerja sebuah karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Naharuddin dan Sadegi (2013). Pernyataan tersebut diperkuat oleh peneliti lainya yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal itu tercemin pada salah satu faktor lingkungan kerja yang memiliki dampak terhadap kinerja. Hammed dan Amjad (2009) desain kantor yang nyaman dan ergonomis akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja dan nyamannya tempat kerja akan membuat kinerja karyawan lebih meningkat.

Subowo dkk., (2005) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam proses menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Putra dkk.,

(2013) menyimpulkan bahwa faktor lingkungan fisik seperti penerangan, warna, musik, kebersihan dan keamanan apabila semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sofyan (2013) menyimpulkan bahwa hubungan antara sesama pegawai, temperatur udara, sanitasi lingkungan dan prasarana yang mendukung. Fasilitas yang memadai dan menunjang akan mendukung sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Kondisi hubungan antar karyawan yang baik, fasilitas sarana prasarana yang menunjang kinerja akan membuat karyawan semangat kerja naik dan kinerja karyawan meningkat.

Suharto dan Cahyono (2005) menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi bila pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Pekerjaan dilakukan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya akan membuat kinerja karyawan semakin baik dari pada sebelumnya. Motivasi merupakan predisposisi psikis bagi perilaku, yakni manusia berperilaku adalah tergantung pada motivasinya. Dengan terpenuhinya setiap kebutuhan tersebut akan mendorong motivasi individu untuk mempunyai kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian Sutadji 2008 (2012, dalam Kurniawan) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian motivasi yang tinggi pada karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, maka semakin karyawan memahami tujuan dalam organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianiingsih (2005) menjelaskan bahwa kinerja hanya dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam

melakukan tugas yang dimiliki oleh seseorang.

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ :Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Petrocentral Gresik.
- H₂ :Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Petrocentral Gresik.
- H₃ :Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Petrocentral. Gresik

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan survei terhadap karyawan yang berada di bagian produksi PT. Petrocentral Gresik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian survei adalah bentuk pengumpulan sebuah data yang menggunakan instrument untuk meminta tanggapan dari responden tentang sampel Gulo (2000:118).

Sugiyono (2006:55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas; obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang di jadikan populasi adalah seluruh pegawai departemen produksi di PT. Petrocentral Gresik yang berjumlah 84 karyawan produksi yang terdiri dari pada bagian pretreatment 20 karyawan, bagian purification 22 karyawan, bagian STTP 22 karyawan, dan bagian utility 20 karyawan, total 84 karyawan. Arikunto (2006:134) menyatakan apabila subjeknya

kurang dari 100, lebih baik diambil semua populasi yang ada sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sugiyono (2006:56) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel penelitian (sampling universe). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT . Petrocentral bagian produksi yang berjumlah 84 orang.

Terdapat dua macam jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dalam mengukur variabel lingkungan kerja menggunakan indikator pengukuran dari Robbins (2003:86), Isyandi (2004:134), Anigara (2005:44), Siagian (2006:63), Munandar (2008:80), Ahyari (2005:128), Nitisemito (2002:183), Mangkunegara (2005:17), Siagian (2006:63), Komarudin (1983:231) dan Surmani dan Soeprihanto (1987:1821). Indikator pengukuran tersebut terdiri dari letak gedung, ventilasi dan penerangan, ruang kerja, peralatan kerja, keindahan angkutan antar jemput, tempat parkir, pelayanan karyawan, hubungan antar karyawan, pola komunikasi efektif, tempat ibadah, kehidupan sosial, psikologi, teknologi dan demografi.

Mengukur motivasi kerja menggunakan indikator pengukuran dari Hasibuan (2005:163), Brantas (2009:175), Riduwan (2002:66), Brantas (2009:175), dan Gibson (2010:189) indikator pengukuran tersebut terdiri dari kesempatan maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, penerimaan oleh kelompok, kondisi kerja, perlakuan wajar, hukuman, partisipasi kerja, loyalitas atasan, pengakuan akan prestasi, upah adil dan layak, tunjangan, promosi, rasa aman di masa depan, perasaan ikut terlibat, tempat kerja, kebutuha fisiologis,

pemahaman simpatik, penempatan kerja dan kebutuhan rohani.

Mengukur kinerja karyawan menggunakan indikator kinerja karyawan dari Mangkunegara (2006:67) dan Mathis dan Jackson (2002:52) indikator pengukuran tersebut terdiri dari Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Jangka waktu, Tingkat absensi dan Sikap kooperatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi tak terstruktur, interview tak langsung menggunakan kuesioner, serta dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2012:93).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 20 sebagai alat olah dan analisa data. Setelah melalui uji validitas, diketahui bahwa semua item pernyataan dari lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan valid karena nilai R hitung diatas R tabel yaitu 0,279. Diketahui bahwa sebagian besar nilai R hitung instrumen pernyataan lebih besar dari R tabel (0,279) maka instrumen pernyataan yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel dengan tepat. Sementara uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ketiga variabel diatas 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian (Santosa dan Ashari, 2005:251).

HASIL

Sebelum melakukan pengujian dengan regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastis, dan uji linieritas. Beberapa pengujian

tersebut dilakukan untuk meyakinkan bahwa model persamaan yang digunakan adalah regresi linier. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan PASW SPSS 20, didapatkan nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 5,307 nilai tersebut dibawah nilai standar 10.000 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, pola penyebaran residual pada scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastis, nilai signifikansi pada uji ANOVA praktis 0 atau < 0,05 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Langkah selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) baik secara parsial maupun secara simultan dengan melihat tabel uji t dan uji F pada tabel 1 mengenai koefisien model persamaan regresi dan tabel 2 mengenai hasil uji ANOVA.

Tabel 1. Koefisien model persamaan regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,544	4,740		2,014	,047
	LINGKUNGAN	-,023	,127	-,034	-,182	,56
	MOTIVASI	,400	,105	,712	3,803	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 tersebut, terlihat pada angka signifikansi atau besaran nilai probabilitas dari variabel lingkungan kerja yang jauh diatas 0,005 sedangkan angka signifikansi motivasi kerja berada jauh dibawah 0,005. Hal tersebut

menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebaliknya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil uji ANOVA atau F test

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	749,153	2	374,576	35,154	,000
	Residual	863,085	8	10,655		
	Total	467,875	8			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 2 tersebut, nilai signifikansi menunjukkan nilai praktis 0 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Setelah mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan, perlu diketahui juga mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang tersaji pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Persentase besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682	,465	,451	3,264

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 3 tersebut, nilai R Square menunjukkan angka 0,65 atau 46,5% dalam persentase. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan hasil dari keterhubungannya dengan kinerja karyawan berdasarkan persentase yang didapatkan yaitu sebesar 46,5%, sementara 53,5% sisanya

dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pengujian penelitian, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Petrocentral, sehingga hasil ini menolak hipotesis pertama pada penelitian ini.

Hasil temuan lingkungan kerja ini tidak sesuai dengan teori dari Nitisemito (1992:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan karyawan. Hasil temuan ini pula juga tidak sesuai dengan penelitian dari Malik et al., (2011) yang meneliti mengenai A study of work environment and employees' performance in Pakistan yang menghasilkan kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil dari indikator etika kerja pada jawaban responden adalah skor rata-rata 4,06 terendah dari variabel lingkungan kerja, dari penemuan dilapangan rata-rata karyawan bagian produksi di PT. Petrocentral sebagian besar asal dari tempat tinggalnya bukan dari asli kota gresik atau dapat disimpulkan sebagian besar karyawan adalah perantauan dari berbagai daerah maupun pulau maka sifat dan sikap cara gaya bicara atau kebiasaannya menganut dari asal tempat kelahirannya, maka lingkungan kerja di PT. Petrocentral dari etika yang berbeda-beda menimbulkan pandangan yang berbeda-beda dari sebuah persepsi tanggapan tiap karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pengujian penelitian, diperoleh hasil yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Petrocentral, sehingga hasil ini menolak hipotesis pertama pada penelitian ini

Hasil temuan ini sesuai dengan teori dari Winardi (2001:13) bahwa pencapaian kinerja ditentukan oleh motivasi kerja. Pada PT. Petrocentral, karyawan di bagian produksi memiliki hubungan antar karyawan yang erat. Pada bagian produksi, hubungan antar personel karyawan terjalin dengan baik. Saling berbagi cerita mengenai kehidupan kerja, kehidupan keluarga, saling bercanda disaat waktu senggang, merupakan gambaran yang terlihat pada saat berkomunikasi dengan mereka. Pada saat salah satu karyawan menunjukkan gestur tubuh dan raut wajah kelelahan, karyawan lainnya saling memberikan motivasi dengan gaya berbicara yang santai.

Pada saat periode sibuk perusahaan, para karyawan bagian produksi yang telah selesai melakukan tugasnya ikut membantu proses muat bahan baku yang akan digunakan untuk membuat karung besar. Hal ini dilakukan untuk mempercepat proses muat bahan baku yang akan diproses maupun saat produk yang sudah jadi akan dikirim atau diekspor.

Berdasarkan dengan adanya tambahan beban kerja tersebut bagi karyawan, maka setiap karyawan membutuhkan kesabaran yang baik untuk menjaga kinerja agar tetap prima. Pada suatu waktu, tidak jarang terjadi sedikit gesekan atau salah satu karyawan menjadi sensitif setelah membantu proses loading. Kondisi kerja seperti ini yang membuat karyawan tetap dapat

menunjukkan kinerja yang prima dan perilaku para tiap karyawan ini menunjukkan bahwa penerapan indikator dari motivasi kerja menurut Mc Cormick (2005:93, dalam Mangkunegara) motivasi kerja merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh akan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan ini menjelaskan bahwa kedudukan lingkungan kerja dan motivasi kerja saling berkaitan satu sama lain, sesuai penelitian dari suhandi (2005) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa temuan yang terjadi pada karyawan bagian produksi PT. Petrocentral khususnya jika dilihat dari variabel lingkungan kerja karyawan, mereka menunjukkan bahwa solidaritas antar rekan kerja diantara mereka terjalin sangat kuat. Jika salah satu rekan sedang dalam kondisi butuh bantuan atas kesulitan pekerjaan yang ditangani maka rekan yang lain mencoba mengajak komunikasi untuk membantu tugas yang menjadi kesulitan rekannya. Rekan yang mencoba mengajak komunikasi rekannya yang sedang kesulitan diatas adalah wujud perasaan yang tidak nyaman darinya dengan situasi yang sedang terjadi pada rekannya dan ia mencoba merubah situasi yang tidak kondusif tersebut menjadi kondusif agar terasa nyaman.

Kegiatan salah satu rekan yang mencoba mengajak komunikasi rekannya yang sedang kesulitan adalah wujud akan penggunaan lingkungan kerja antar hubungan antar karyawan dengan membantu kesulitan tugas yang diberikan dengan mengajak komunikasi.

Inisiatif dari salah satu rekan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi yang sedang terjadi pada rekan kerjanya untuk mengajak komunikasi, membantu apa yang akan menjadi penyebab rekannya kesulitan, lalu berusaha membantu apa yang menjadi kesulitannya adalah wujud ia menggunakan lingkungan kerja yang berhubungan internal antar hubungan karyawan. Contoh hasil diatas menunjukkan bagaimana kedudukan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja berada

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi dan rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki tidak akan berdampak kepada kinerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena terdapat indikasi bahwa responden berlaku normatif dalam pengisian kuesioner. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta, besar hubungan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,5%, sementara 53,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi manajer HRD PT. Petrocentral Gresik dinilai rendah dalam hal etika kerja tetapi disarankan untuk lebih meningkatkan rasa kebersamaan antar karyawan agar bisa memahami apa sifat dari masing-masing karyawan. hasil jawaban responden bahwa motivasi kerja dinilai tinggi oleh karyawan di bagian produksi di PT. Petrocentral Gresik tetapi dalam hal kondisi kerja masih dianggap kurang, tidak hanya dengan kenaikan gaji dan tunjangan-

tunjangan lainnya yang diberikan kepada karyawan tetapi sebaiknya atasan juga memberikan kondisi kerja atau ruangan yang di tempati karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan sehari-hari dengan harus diperhatikan kebersihannya supaya karyawan bisa bekerja dengan baik.

Bagi penelitian yang akan datang diharapkan untuk dapat menemukan dari variabel-variabel tambahan yang mampu menjelaskan atau mempengaruhi akan kinerja karyawan, selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, seperti variabel stres kerja, job description dan budaya organisasi yang juga dapat menjelaskan kinerja karyawan sebagai variabel tambahan variabel pendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. 2008. Faktor-faktor Motivasi Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada. Jurnal Skripsi Universitas Gunadarma. Vol. 1 No.3 pp. 1-13.
- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi dan Operasi. Edisi Revisi*. Jakarta. :Erlangga
- Alam, Jamilha, 2010, Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian worker, *Business Intelligence Journal*, January, 2010, Volume 3, Number 1
- Anoraga, Pandji. 2006. *psikologi Kerja*. Cetakan keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu*

- Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:
- Andi.Gulo. W. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen; edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya ManusiagDalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press
- Komaruddin. 1983. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu, Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press
- Kreitmer, Robert, dan Angelo Kinicki. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : salemba empat
- Mathis, Robert dan Jackson Jhon. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Mathis, Robert dan Jackson John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Marwanto, 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 74 – 82*, Malayu S. P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S. P Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi Bumi Aksara*. Jakarta: Grasindo
- Manullang, Mahriot Amh. 2006. *Manajemen Personalial*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, A P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mougbo, Uju. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *An International Journal of Arts and Humanities Vol. 2 (3), S/No 7, July, 2013: 134-151 ISSN 2227-5452*.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta

- Nuryanto. 2014. Pengaruh Pencahayaan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bengkel Pengecatan M.Miskan Surabaya.
- Norianggoro, Yacinda dan Hamid. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karywan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya, *Jurnal admintrasi bisnis vol 8 No.2, hal 1-10*.
- Parveen, Sohail, Naeem, Khan dan Azhar. 2013. Factors of Workplace Environment that Affect Employees. *Asian Journal of Empirical Research* , 2(4): 96-117.
- Pramono. 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adi Mitra Pratama Semarang. *Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 5 Halaman 1-12*.
- Pastian, Chan, dan Kamela. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-journal BungHatta Vol 3, No 2 (2013)*.
- Putra, Utami, dan Hakam. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Managemen Sumber Daya Manusia, edisi 10, jilid 1*. Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: salemba empat
- Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Exceldan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Saydam, Gouzali. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta: Djambatan
- Serdamayanti. 2001. *Sember Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju Wiardi. 2011. *Motivasi dalama organisasi*. Jakarta : Bina Aksara
- Serdamayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Bandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sihombing. 2004, Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE. YKPN
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang*

Lingkupnya. Jakarta: Prisma
Sugiyono. 2006. *Statistika
Untuk Penelitian*. Bandung:
ALFABETA

Santoso, Singgih. 2002. *Statistik
dengan SPSS*. Jakarta :
Elex media Komputindo.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian
Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.
Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian
Kuantitatif Kualitatif dan
R&D*. Bandung: Alfabeta

Sumarni dan Soeprihanto. 1998.
*Pengantar Bisnis (Dasar-
Dasar Ekonomi
Perusahaan)*, Edisi Kelima.
Yogyakarta: Liberty

Umam. 2010. Pengaruh Peningkatan
Motivasi Terhadap Kinerja
Pada Kantor Cabang
Asuransi Jiwa Bersama
Bumiputera 1912 Tegal.

Winardi, J. 2001. *Motivasi dan
Pemotivasian Dalam
Manajemen*. Jakarta : Raja
Grafindo Persada

Zameer, Ali, Nissar dan Amir. 2014.
The Impact of the Motivation on
the Employee's Performance in
Beverage Industry of Pakistan.
*International Journal of
Academic Research in
Accounting, Finance and
Management Sciences*. Vol. 4,
No.1, January 2014, pp. 293–
298 E-ISSN: 2225-8329.