

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PRODUKSI PT.MEUBELINDO SEMARANG

**Gilang Gumilang¹, Saryadi², Wahyu Hidayat³
gilanggumilang212@rocketmail.com**

PT. Meubelindo Semarang is a manufacturing company engaged in the manufacture of furniture, products manufactured by PT.Meubelindo is kind of teak garden furniture. As a company engaged in production activities, motivation and the work environment is important to the company. The research was motivated by the last four years of production data from the PT. Meubelindo Semarang has decreased and has not reached the specified targets. This study aimed to determine how much effect the motivation and the work environment on productivity. This study used explanations research using questionnaire as the instrument which distributed to 70 production employees of PT. Meubelindo Semarang. The results of the analysis prove that the motivation variable t value (6.876) > t table (1.9955) which means H_a received thus no significant effect between motivation and productivity of employees with the close relationship of 0.410. In the work environment variables t count (3.577) > t table (1.9955) which means H_a accepted, thus no significant effect between the work environment on employee productivity with the closeness of the relationship 0.158. While jointly acquired F calculation (32.519) > F table (3.1296) which indicates that the H_a accepted that hypothesis proved that there was an effect between the variables of motivation and the work environment on employee productivity, with the closeness of 0.493.

Key words: Motivation, Work Environment, Productivity

Pendahuluan

Dalam perkembangannya, kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pencapaian hasil yang optimal merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia. Realisasi dari peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah adanya pemenuhan standar kerja yang ditetapkan perusahaan atau terpenuhinya lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan. Upaya meningkatkan produktivitas dalam rangka peningkatan laba perusahaan dapat dilakukan dengan beragam cara, tergantung dari kebutuhan personal, dan organisasional serta tujuan yang hendak dicapai oleh keduanya. Dalam kaitannya dengan ketiga hal tersebut (kebutuhan personal, organisasional, dan tujuan) adalah bahwa kebutuhan para pekerja dari setiap personal harus mendapat perhatian dengan senantiasa melihat harkat dan martabat manusia sebagai insan yang terhormat dan organisasi harus dapat menjamin bahwa penerahan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, waktu dan tenaga kerja digunakan untuk dapat mencapai tujuan dan tidak sekedar hanya mempertahankan eksistensi, tetapi untuk tumbuh dan berkembang, baik dalam jumlah maupun kualitas (Siagian, 2001 : 253).

¹ Gilang Gumilang FISIP UNDIP gilanggumilang212@rocketmail.com

² Saryadi

³ Wahyu Hidayat

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak hal salah satunya adalah bagaimana cara karyawan bekerja di perusahaan, hal ini bisa dilakukan dengan memberikan motivasi yang baik pada karyawan. Hasibuan (2003:95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang baik maka akan memacu semangat karyawan dalam bekerja, misalnya pemberian insentif atau bonus kepada karyawan. Dengan adanya motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka produktivitas juga meningkat.

Selain motivasi, produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan. Pengertian lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain lain (NitiseMITO,1984:183). Faktor lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para karyawan merasa bergairah untuk bekerja yang nantinya akan berimbas pada semangat kerja dan peningkatan produktivitas. Begitu pula dengan PT. Meubelindo Semarang yang merupakan suatu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang pembuatan furniture. Dalam pelaksanaan kegiatan produksinya, adanya motivasi yang baik dan adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif sangatlah berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kajian Teori

Motivasi didefinisikan oleh Hasibuan (2003:95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif-motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu (Winardi,2002:33).

Chung & Megginson dalam Gomes (2001:180) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

HelleriegeI dan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990:249) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi (1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang

¹ Gilang Gumilang FISIP UNDIP gilanggumilang212@rocketmail.com

² Saryadi

³ Wahyu Hidayat

sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Frederick Herzberg (Hasibuan, 1990 : 177) mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu:

1. Isi (Content = Satisfiers) Pekerjaan Prestasi (Achievement)

- Pengakuan (Recognition)
- Pekerjaan itu sendiri (The work it self)
- Tanggung jawab (Responsibility)
- Pengembangan Potensi Individu (Advancement)

2. Faktor Higienis (Demotivasi = Dissatisfiers)

- Gaji atau upah (Wages or Salaries)
- Kondisi kerja (Working Condition)
- Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
- Hubungan antarpribadi (Interpersonal Relation)
- Kualitas supervisi (Quality Supervisor)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. (Nitisemito, 2000:183).

Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Misalnya: pusat kerja, kursi, meja, peralatan kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan 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. Lingkungan non fisik

¹ Gilang Gumilang FISIP UNDIP gilanggumilang212@rocketmail.com

² Saryadi

³ Wahyu Hidayat

ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka, Bakri, dan Sudiajeng, 2004:137).

Menurut J. Rivanto (1986 : 6) pada dasarnya terdapat empat macam pendekatan untuk meningkatkan produktivitas, yaitu :

1. Meningkatkan keluaran sedangkan masukan dipertahankan
2. Keluaran tetap tetapi masukan dipertahankan
3. Keluaran naik besar, masukan naik lebih kecil
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar

Untuk mengukur suatu produktivitas perusahaan dapatlah digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar dan sisa lainnya. Jadi bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja kita memiliki unit-unit yang diperlukan, yakni: kuantitas hasil dan kuantitas penggunaan masukan tenaga kerja (Sinungan, 2003:24-25).

Menurut Rusli Syarif (1991:7) tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah :

a. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi :

- 1) Kecepatan waktu kerja
- 2) Penghematan waktu kerja
- 3) Kedisiplinan waktu kerja
- 4) Tingkat absensi

b. Output

Yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan.

Metode

Dalam penelitian ini, tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* atau penjelasan yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah di rumuskan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan produksi PT.Meubelindo Semarang yang berjumlah 70 orang yang semuanya akan diteliti dengan metode sensus. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Setelah diketahui apakah jawaban-jawaban responden tersebut sudah valid dan reliabel kemudian dilakukan pengujian dengan regresi sederhana yaitu teknik pengujian secara parsial

¹ Gilang Gumilang FISIP UNDIP gilanggumilang212@rocketmail.com

² Saryadi

³ Wahyu Hidayat

antara variabel independen dan variabel dependen dengan pengujian signifikansi yaitu uji t. Setelah itu dilakukan uji regresi berganda yaitu untuk menguji secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan pengujian signifikansi menggunakan uji F.

Hasil

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	3.900	1.769		
motivasi	.256	.037	.640	6.876	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian Motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas sebesar 64% yang dapat diketahui dari kesesuaian Gaji, Hubungan antar pribadi, Kebijakan & administrasi perusahaan, Tanggung jawab, Kualitas supervisi (Pengawasan) pada karyawan produksi PT.Meubelindo Semarang. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9955 dimana t hitung sebesar 6,876. Sehingga diperoleh hasil t hitung > t tabel dengan nilai 6,876 > 1,9955. Sehingga **Hipotesis 1 diterima.**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	10.963	1.425		
Lingkungan kerja	.252	.070	.398	3.577	.001

a. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan penelitian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas sebesar 39,8% yang dapat diketahui dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan atau kegaduhan, kelengkapan peralatan kerja, dan keamanan kerja yang ada pada PT.Meubelindo Semarang. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas, dengan signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,9955 dimana t hitung sebesar 3,577. Sehingga diperoleh hasil t hitung > t tabel dengan nilai 3,577 > 1,9955. Sehingga **Hipotesis 2 diterima.**

¹ Gilang Gumilang FISIP UNDIP gilanggumilang212@rocketmail.com

² Saryadi

³ Wahyu Hidayat

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.201	1.845		.651	.517
Motivasi	.235	.035	.589	6.643	.000
Lingkungan Kerja	.184	.056	.292	3.299	.002

a. Dependent Variable: produktivitas

Motivasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas yang diperoleh dari hasil uji regresi berganda. Dimana angka F tabel sebesar 3,1296 dan dengan signifikansi 5%. F hitung sebesar 32,519 > F tabel sebesar 3,1296 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu berdasarkan perhitungan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga **Hipotesis 3 diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian, Motivasi terhadap Produktivitas memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 atau 41%. Hal ini berarti 41% variabel Produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi. Hasil tersebut mendukung penelitian Ajis Ichwani bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas.

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,158 atau 15,8%. Hal ini berarti 15,8% variabel Produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian Tania Arrizky Manan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,493 atau 49,3%. Hal ini berarti 49,3% variabel Produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Motivasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Produktivitas. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas yang diperoleh dari hasil uji regresi berganda. Dimana angka F tabel sebesar 3,1296 dan dengan signifikansi 5%. F hitung sebesar 32,519 > F tabel sebesar 3,1296 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas.

Kesimpulan dan Saran

Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang erat antara faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas. Dengan Motivasi yang tinggi dan Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan dampak positif kepada Produktivitas karyawan. Jika ketiga faktor itu bersinergi secara seimbang maka akan berpengaruh positif terhadap keberlangsungan perusahaan PT.Meubelindo Semarang.

¹ Gilang Gumilang FISIP UNDIP gilanggumilang212@rocketmail.com

² Saryadi

³ Wahyu Hidayat

Motivasi dengan indikator berupa gaji, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, tanggung jawab, kualitas supervisi (pengawasan) untuk lebih ditingkatkan lagi terutama pada faktor eksternal seperti kenaikan gaji dan pemberian bonus.

Lingkungan kerja dengan indikator berupa penerangan, sirkulasi udara, kebisingan atau kegaduhan, kelengkapan peralatan kerja, keamanan kerja untuk lebih ditingkatkan lagi dengan cara mengganti lampu yang sudah redup, membersihkan ventilasi udara, dan memperbaiki peralatan yang rusak.

Daftar Referensi

- Arrizky, Tania M. 2011. Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Hartco Utama Semarang.. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Griffin, Jill. 2002. Customer Loyalty. Jakarta : Erlangga.
- Ichwani, Ajis. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja CV. Asta Mandiri Kartonindo Semarang. Thesis. Universitas Diponegoro.
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. 1989. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Lembaga Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujak, Abi. 1990. Kepemimpinan Manajer. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukemi, Sri L. 1998. Hubungan Ketenagakerjaan. Jakarta : Kurnia Jakarta UT.
- Syarif, Rusli. 1991. Peningkatan Produktivitas Terpadu (PPT) atau Pengendalian Mutu Terpadu (PMT) yang Diseuaikan Dengan Kondisi Bangsa. Bandung: Angkasa.
- Tarwaka, Bakri, S.H.A. Sudiajeng L. 2004. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. UNIBA Press. Surakarta.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

¹ Gilang Gumilang FISIP UNDIP gilanggumilang212@rocketmail.com

² Saryadi

³ Wahyu Hidayat