

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SDI (SURVEY DRAWING INVENTORY) PT.TELKOM AKSES BEKASI

Firqi Ikhsanul Amal¹⁾; Abdul Gani²⁾

¹⁾ fiqriksan@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

²⁾ ganiumb@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:
Lingkungan Kerja
Motivasi
Kinerja Karyawan

Article History:

Received : September 28, 2021
Revised : Oktober 15, 2021
Accepted : November 25, 2021

Article Doi:
10.22441/jfm.v1i3.9916

Abstract

This study aims to analyze the influence of the Work Environment, Motivation, on Employee Performance. The population in this study were employees of the SDI (Survey Drawing Inventory) of PT. Telkom Access Bekasi. The sample used was 55 respondents. The sampling method uses saturated samples. Data collection methods using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. Data analysis method uses Partial Least Square. This research proves that the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak Bahasa Indonesia (Times New Roman 10, Bold, spasi 1)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SDI (Survey Drawing Inventory) PT. Telkom Akses Bekasi. Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 55 responden. Metode penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Partial Least Square. Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja. Menurut Swasto dalam Haryani et al. (2015), Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok kerja dalam usahanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok kerja dalam usahanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sihombing dalam Rahmawanti et al. (2014), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, tempat kerja, suhu, kesesakan, dan kepadatan kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan, non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Menurut Hasibuan (2012), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan teintegrasi dengan segala data upayanya untuk mencapai kepuasan.

PT Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat indonesia. PT Telkom Akses didirikan pada tanggal 12 Desember 2012 (https://id.wikipedia.org/wiki/Telkom_Group).

Tabel 1.2
Rekap Laporan Pekerjaan bulan Januari - Juni 2018

PEKERJAAN AREA ORDER PRIORITAS	TOTAL TARGET WILAYAH	PEKERJAAN YANG SELESAI	PEKERJAAN YANG BELUM SELESAI	HASIL YANG SUDAH DICAPAI (%)
BABELAN	97	50	47	51,64%
BEKASI	131	70	61	53,44%
CIBARUSAH	62	11	51	17,74%
CIKARANG	53	3	50	5,66%
LEMAHABANG	40	14	26	35%
PONDOK GEDE	110	29	81	26,36%
SUKAMAHI	30	19	11	63,33%
TARUMA JAYA	51	49	2	96,08%
Grand Total	574	245	329	42,84%

Sumber : Supervisor Survey SDI (Survey, Drawing & Inventory) Telkom Akses Bekasi (2018)

Berdasarkan Tabel diatas terdapat kinerja karyawan yang masih kurang baik dikarenakan tidak sesuai dengan standar pencapaian kinerja yang telah ditetapkan oleh SDI Telkom Akses Bekasi. Standar pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh SDI Telkom Akses Bekasi itu sendiri yaitu diharuskan hasil yang sudah dicapai-nya sampai 100% atau sebanyak 574 Total Target Wilayah terselesaikan dari bulan Januari hingga Juni 2018. Sedangkan pencapaian kinerja hasil yang sudah dicapai-nya yang terealisasikan hanya sampai pada 43,21% atau 245 Target Wilayah saja yang terselesaikan dari bulan Januari hingga Juni 2018.

Tingkat hasil yang sudah dicapai paling rendah terdapat pada Pekerjaan Area Order Prioritas Cikarang yaitu hanya 5,66% atau 3 Pekerjaan Yang selesai saja yang baru terselesaikan dari 53 Total Target Wilayah Cikarang yang harus diselesaikan dari bulan Januari hingga Juni 2018. Sedangkan untuk Tingkat hasil yang sudah dicapai paling tinggi adalah Pekerjaan Area Order Prioritas Taruma Jaya yaitu sebesar 96,08% atau 49 Pekerjaan Yang Selesai dari 51 Total Target Wilayah Taruma Jaya yang harus diselesaikan dari bulan Januari hingga Juni 2018.

Maka dari itu bisa dilihat bahwa kinerja karyawan di SDI Telkom Akses Bekasi masih kurang baik.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Panggabean (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. memberi penghargaan dan kinerja. Sedangkan menurut Handoko (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Swasto dalam Haryani et al. (2015), Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Dimensi dan indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Richard I. Handerson dalam Wirawan (2011) menyatakan dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran. Dimensi dan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011) dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

1. Dimensi Kuantitas Kerja
2. Dimensi Kualitas Kerja
3. Dimensi Kerja Sama
4. Dimensi Tanggung Jawab
5. Dimensi Inisiatif.

Lingkungan Kerja.

Menurut Siagian (2018), lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

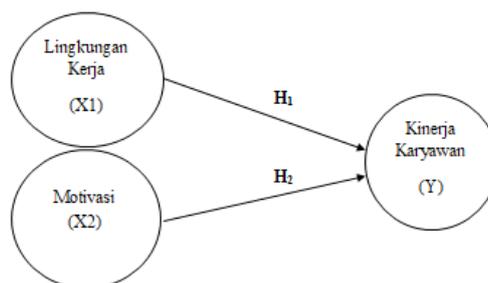
Motivasi

Menurut Hasibuan (2012), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala data upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Menurut Sardiman (2014), pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dimensi dan indikator menurut Maslow dalam Hasibuan (2012), yaitu :

- a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs).
- b) Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs)
- c) Kebutuhan sosial atau afiliasi (Affiliation or Acceptance Needs)
- d) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization).

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SDI (Survey, Drawing, Inventory) Telkom Akses Bekasi.

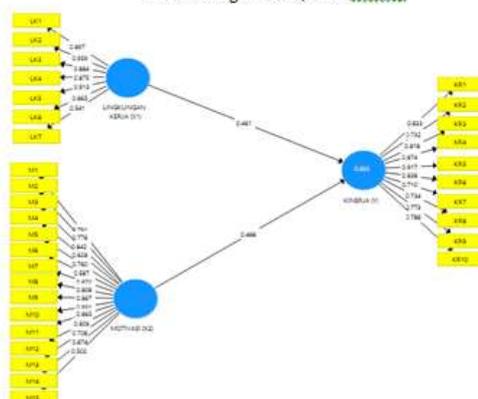
H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SDI (Survey, Drawing, Inventory) Telkom Akses Bekasi.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi, penulis mengambil tempat penelitian pada PT. Telkom Akses Bekasi. Dengan obyek penelitiannya adalah karyawan SDI (Survey Drawing Inventory) PT. Telkom Akses Bekasi.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar 4.1
Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Convergent Validity

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi convergent validity dari pemeriksaan individual item reliability, dapat dilihat dari standardized loading factor. Standardize loading factor menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Kolerasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,5$ Yamin (2011). Jadi suatu indikator dinyatakan valid jika pengukuran loading factor memiliki nilai $> 0,5$ sehingga bila ada loading factor dibawah 0,5 maka akan didrop dari model.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,879	Valid
	LK2	0,959	Valid
	LK3	0,884	Valid
	LK4	0,875	Valid

	LK5	0,913	Valid
	LK6	0,865	Valid
	LK7	0,541	Valid
	M1	0,791	Valid
	M2	0,779	Valid
	M3	0,842	Valid
	M4	0,828	Valid
	M5	0,760	Valid
	M6	0,587	Valid
Motivasi	M7	0,872	Valid
	M8	0,808	Valid
	M9	0,867	Valid
	M10	0,951	Valid
	M11	0,865	Valid
	M12	0,909	Valid
	M14	0,708	Valid
	M15	0,874	Valid
	K1	0,833	Valid
	K2	0,732	Valid
	K3	0,818	Valid
	K4	0,874	Valid
Kinerja Karyawan	K5	0,917	Valid
	K6	0,838	Valid
	K7	0,710	Valid
	K8	0,734	Valid
	K9	0,773	Valid
	K10	0,786	Valid

Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai loading factor diatas 0,5. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan valid. Selain nilai loading factor untuk menganalisis validitas data penelitian dapat menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE).

Tabel Discriminant Validity

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
LK1	0,897	0,812	0,877
LK2	0,959	0,858	0,922
LK3	0,884	0,846	0,784
LK4	0,875	0,833	0,829
LK5	0,913	0,873	0,859
LK6	0,865	0,849	0,822
LK7	0,541	0,540	0,463
M1	0,769	0,791	0,755
M2	0,718	0,776	0,744
M3	0,813	0,842	0,778
M4	0,811	0,828	0,807
M5	0,708	0,760	0,687
M6	0,559	0,587	0,488
M7	0,865	0,872	0,850
M8	0,774	0,808	0,780
M9	0,855	0,867	0,764
M10	0,931	0,951	0,918
M11	0,803	0,865	0,803
M12	0,704	0,708	0,869
M13	0,659	0,708	0,627
M14	0,835	0,874	0,846
M15	0,421	0,502	0,417
KR1	0,745	0,759	0,833
KR2	0,581	0,585	0,732
KR3	0,797	0,748	0,818
KR4	0,864	0,884	0,874
KR5	0,842	0,848	0,917
KR6	0,807	0,819	0,838
KR7	0,720	0,722	0,710
KR8	0,766	0,720	0,734
KR9	0,712	0,740	0,773
KR10	0,668	0,680	0,786

Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai loading factor dari masing-masing indikator lebih besar dari nilai cross loading nya, berarti tidak ada masalah dengan Discriminant Validity, demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Oleh sebab itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,936	0,950	Reliabel
Motivasi (X2)	0,959	0,964	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	0,948	Reliabel

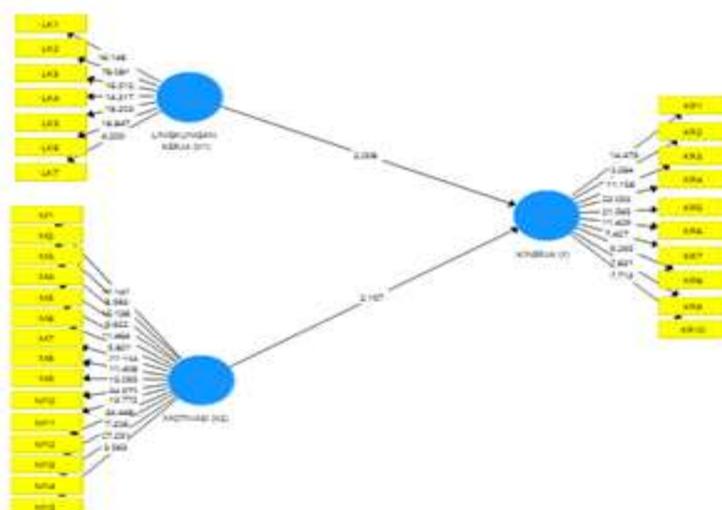
Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha sudah memenuhi syarat yaitu memiliki nilai > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel sudah dinyatakan Reliabel atau dianggap handal untuk mengukur unit analisis yang sedang diamati.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural (Inner Model)

Gambar 4.3
Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	0,889

Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,893 dan R-Square Adjusted-nya sebesar 0,889. Berarti model tersebut memiliki tingkat goodness-fit model yang “Baik”, yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89,3%.

Hasil Uji Nilai Koefisien Jalur (Path Coefficients)

	Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X2)
Lingkungan Kerja (X1)		0,461	
Kinerja Karyawan (Y)		0,893	
Motivasi (X2)		0,488	

Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji nilai koefisien jalur (path coefficients) memiliki nilai rentang 0.461 untuk Lingkungan Kerja, 0,488 untuk Motivasi dan 0.893 untuk Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif karena memiliki nilai yang mendekati +1.

Hasil Uji Nilai t-Statistik (Bootstrapping)

	t-Statistics (O/STDEV)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.008	Signifikan
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.157	Signifikan

Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji t-Statistic (bootstrapping) memiliki rentang, 2.008 sampai dengan 2.157. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditemukan signifikan dengan nilai t-Statistic

diatas 1.96 yaaitu sebesar 2.008, selanjutnya hubungan Motivasi terhadap Kinerja ditemukan signifikan dengan nilai t-Statistic diatas 1.96 yaitu sebesar 2.157.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	t-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
(H1) Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.461	2.008	0.045	Signifikan –Positif
(H2) Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.488	2.157	0.031	Signifikan –Positif

Sumber : Olah data PLS 3.0, diolah 2020.

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa pada Hipotesis H₁ hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan karena memiliki nilai t-Statistic > 1.96 yaitu sebesar 2.008 dengan original sample estimate sebesar 0.461 yang menunjukkan arah hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja adalah positif. Dari penjelasan diatas hipotesis H1 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada Hipotesis H₂ dalam tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan signifikan karena memiliki nilai t-Statistic > 1.96 yaitu 2.157 dengan original sample estimate sebesar 0.488 yang menunjukkan arah hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Jadi hipotesis H2 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan SDI PT.Telkom Akses Bekasi, artinya Lingkungan Kerja berkontribusi dalam peningkatan Kinerja Karyawan SDI PT.Telkom Akses Bekasi seperti menyediakan berbagai fasilitas untuk kenyamanan dalam bekerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan SDI PT.Telkom Akses Bekasi, artinya motivasi berkontribusi dalam peningkatan Kinerja Karyawan SDI PT.Telkom Akses Bekasi, seperti adanya uang makan dan transportasi yang cukup dari perusahaan dapat meningkatkan motivasi terhadap karyawannya yang berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan SDI PT.Telkom Akses Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Tanjung, H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Trisakti. Jakarta.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta. Jakarta:
- Dessler, G. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Indeks. Jakarta Barat.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 238, Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, J. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman, Edisi 6, BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Haryani, S.S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia TBK Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 25 (1).
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Kuncoro, M. (2013). Mudah Memahami dan menganalisis Indikator ekonomi, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Kwok, S.L.K.C.S. (2015). A longitudinal investigation of work environment stressors on the performance and wellbeing of office workers. *Applied Ergonomics*, 52, 104-111.
- Mangkunegara, A.Anwar P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priyatno, D. (2013). Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, PT Mediakom. Yogyakarta.
- Sadirman , A.M. (2014). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta. Bandung.
- Susitiningrum, N., Djoko, H., & Dewi, R.S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Political Of Science*,1-11.
- Swasto, B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, UB Press. Malang.
- Yamin, S. (2011). Generasi Baru Mengelolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling, Salemba Infotek. Jakarta.