

# Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember

(ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE WAREHOUSE OF SPAREPARTS YAMAHA BRANCH JEMBER)

Riski Andriawan, Agus Priyono, Diah Yulisetiari  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121.  
E-mail: riskiandriawan@yahoo.co.id

## Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam artikel ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Variabel yang digunakan dalam artikel ini sebanyak empat variabel yang meliputi: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis dalam artikel ini adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan; 2) Ada pengaruh lingkungan kerja psikis terhadap kinerja karyawan; dan 3) Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Adanya pengaruh dari ketiga variabel independen, maka pimpinan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember dituntut untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan evaluasi kerja, rapat keseharian dengan karyawan, meningkatkan kontrol gudang dengan koordinasi menyeluruh pada bagian kerja di gudang, dan dapat meningkatkan kompensasi terhadap karyawan agar lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi terhadap karyawan menjadi lebih baik.

**Kata kunci :** Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja, dan Motivasi

## Abstract

This article aims to analyze the influence of the working environment and motivation on employee performance on a Yamaha spare part warehouse Branch Jember. Research approach used in this article is quantitative. The population in this study includes all employees on the spare part warehouse Yamaha Branch Jember. The sampling method used is saturated sample or census the number of respondents as many as 35 people. Variables used in this article are four variables that include: physical work environment, psychological work environment, and motivation as independent variables (*Independent Variable*) and employee performance as dependent variable (*Dependent Variable*). Data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. Results of the analysis in this article is as follows: 1) There is the influence of the physical work environment on employee performance; 2) There is a psychological work environment influence on employee performance; and 3) There is an effect of motivation on employee performance on a Yamaha spare part warehouse Branch Jember. The influence of the independent variable, so the warehouse *Sparepart* Yamaha Branches Jember forced to keep improve performance employee with evaluate work, the daily meeting for its employees, improve coordination control the warehouse with thorough on the work in a warehouse, and can increase compensation for our employees to physical work environment, working environment psychic, and motivation against the employee get better.

**Keywords:** Employee Performance, Work Environment, and Motivation

## Pendahuluan

Pada era modern saat ini perusahaan dihadapkan dengan persaingan bisnis yang kompetitif, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan system manajemennya dengan baik. Di dalam suatu perusahaan, faktor Sumber Daya Manusia akan selalu menjadi faktor yang terpenting untuk menentukan pencapaian tujuan

perusahaan, karena mereka adalah roda penggerak seluruh asset perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Hal tersebut tentunya dapat tercapai apabila seorang manajer dapat memberikan motivasi kepada bawahannya agar bersemangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya kejenuhan, dan tingginya tingkat kesalahan. Kondisi demikian ini mengakibatkan turunnya produktivitas kerja, karena karyawan merasa tidak nyaman dan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik, yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, hubungan baik baik ke pimpinan dan rekan kerja. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di dalam suatu perusahaan haruslah nyaman dan menyenangkan karena hal tersebut tentu akan membuat karyawan merasa lebih tenang dan nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja seorang karyawan dapat lebih meningkat.

Dalam perusahaan diperlukan pemahaman tentang perilaku para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan masalah yang berkaitan dengan individu karyawan tersebut dalam melaksanakan dan menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Anwar (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka cara yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan selalu memberi motivasi kepada para karyawannya agar dapat bersemangat dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (internal) dan dapat pula melalui pengaruh dari orang lain (eksternal). Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Kinerja erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan motivasi. Ketiganya tidak dapat dipisahkan karena dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman, maka kinerja seorang karyawan pasti akan meningkat dan menjadi lebih baik. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak diberi motivasi dan lingkungan kerja kurang nyaman, maka kinerjanya akan mengalami penurunan dan akan membawa dampak yang dapat merugikan perusahaan karena produktivitas karyawannya akan terus menurun.

Lokasi Gudang *Sparepart* Yamaha terletak di pinggir jalan di daerah Kranjingan Jember dan merupakan jalur kendaraan seperti truk, maupun bus dengan kondisi jalan yang tidak terlalu baik, tentunya suara yang ditimbulkan oleh

kendaraan-kendaraan tersebut sangat keras apabila terkena kondisi jalan yang kurang baik, sehingga suara bising kendaraan tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan Yamaha bagian *Sparepart*. Keadaan ini ditambah pula dengan kondisi Gudang *Sparepart* Yamaha yang cukup luas dan apabila seorang karyawan membutuhkan atau hendak memanggil karyawan lain dilakukan dengan cara berteriak, sehingga suara bising tersebut cukup mengganggu karyawan Gudang *Sparepart*. Yamaha Pada Gudang *Sparepart* Yamaha tidak terdapat sirkulasi udara yang baik, sehingga udara yang dirasakan cukup panas karena tidak terdapat pendingin ruangan baik berupa kipas angin atau AC dan pada kondisi yang tergolong panas tersebut, para karyawan harus dituntut untuk tetap berkonsentrasi terhadap keluar atau masuknya *Sparepart* Yamaha.

Karyawan yang bekerja di dalam Gudang *Sparepart* Yamaha ada yang kurang maksimal dalam bekerja sehingga terkadang ada beberapa karyawan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada kondisi tersebut karyawan akan diberikan motivasi oleh manajer Yamaha bagian *Sparepart* berupa motivasi positif yang dapat menimbulkan semangat kerjanya. Dalam melaksanakan tugas, karyawan Yamaha bagian *Sparepart* terkadang mengalami kesalahan dalam menghitung barang. Hal tersebut tentunya dapat merugikan perusahaan karena terdapat ketidakcocokan antara jumlah barang yang ada di gudang dengan data yang tersedia. Menurut informasi yang diterima, karyawan Yamaha bagian *Sparepart* menghitung jumlah barang yang telah tersedia dan menghitung jumlah barang yang akan masuk ke gudang secara manual terlebih dahulu dan apabila karyawan tersebut merasakan suhu udara panas, maka karyawan akan menghentikan pekerjaannya sejenak dan menghirup udara segar ke luar perusahaan, sehingga ketika akan melakukan perhitungan kembali, beberapa karyawan tersebut lupa dengan perhitungan awal yang telah dilakukan terlebih dahulu dan tidak dilakukan perhitungan ulang, sehingga kesalahan pun akan terjadi.

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember?

Artikel ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta berpengaruh antara *Independent Variable* terhadap *Dependent Variable*.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka baik dalam skala nominal dan skala

ordinal . Sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data primer dalam penelitian adalah dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember, dan data Sekunder melalui pihak internal karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini, populasi bertindak sebagai sampel, maka penelitian ini disebut penelitian populasi (sensus).

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis Regresi Linear Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## Hasil Penelitian

### Gambaran Umum Responden

Populasi dalam artikel ini adalah karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Jumlah populasi dalam Gudang *Sparepart* Yamaha ini adalah 35 orang karyawan, sehingga populasi dalam artikel ini bertindak pula sebagai sampel. Karakteristik responden yang dianalisis dalam artikel ini adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	9	74,28
2.	Perempuan	26	25,72
	Jumlah	35	100

Sumber : Lampiran 1. Data diolah. 2015.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang dan laki-laki ada 9 orang.

#### b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat Tabel 2.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	26-35	6	17,14
2.	36-45	24	68,57
3.	Di atas 45 tahun	5	14,28
	Jumlah	35	100

Sumber : Lampiran 2. Data diolah. 2015.

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden paling banyak berusia 36-45 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	28	80
2.	Diploma	3	8,57
3.	Strata 1	4	11,42
	Jumlah	25	100

Sumber : Lampiran 3. Data diolah. 2015.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden paling banyak adalah responden dengan pendidikan SMA.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan multikolinieritas yang menghasilkan indikator valid, data reliabel, data berdistribusi normal, dan tidak terjadi multikolinieritas, maka dapat dilanjutkan dengan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independent	Standard Coefficients B	t	T tabel	Sig	$\alpha$	Keterangan
(Constant)	0.293	-	-	-	-	-
Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )	0.219	2.134	2.039	0.042	0,05	Signifikan
Lingkungan kerja psikis ( $X_2$ )	0.279	2.688	2.039	0.001	0,05	Signifikan
Motivasi kerja ( $X_3$ )	0.355	3.455	2.039	0.000	0,05	Signifikan
Adjusted R Square = 0,468				F. Hitung = 10,968 Sig.F = 0,000		

Sumber: Data diolah 2015

Dari data di atas dapat diketahui bahwa: 1)Nilai konstanta 0,293, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,293; 2)Nilai koefisien 0,219 pada lingkungan kerja fisik, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219, yang artinya tambahan kinerja sebesar 0,219 terjadi dengan asumsi lingkungan kerja psikis dan motivasi adalah konstan; 3)Nilai koefisien 0,279 pada lingkungan kerja psikis, menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja psikis maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,279, yang artinya tambahan kinerja karyawan sebesar 0,279 terjadi dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan motivasi adalah konstan; 4)Nilai koefisien 0,355 pada motivasi kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,355, yang artinya

tambahan kinerja 0,355 terjadi dengan asumsi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis adalah konstan.

#### a. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Independent* berpengaruh terhadap variabel *Dependent* secara signifikan dan secara parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil: 1) Variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  2,134 > 2,039 dan signifikansi 0,042 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember; 2) Variabel lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  2,688 > 2,039 dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember; 3) Variabel motivasi ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t$  3,455 > 2,039 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan secara simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (10,968 > 2,91) dan signifikansi (0,000 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

## Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

## 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang ada di Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember telah didesain cukup baik dengan ruangan yang memiliki fasilitas yang memadai seperti penerangan dengan lampu mercuri dalam ruangan gedung yang menunjang aktivitas karyawan dalam berkerja seperti melakukan aktivitas pencatatan barang keluar masuk dan penkodingan barang yang masuk, desain dengan tata ruang yang baik dengan memberikan rak barang bertingkat dan sesuai dengan pengkodingan yang telah dibuat begitu memudahkan karyawan dalam mengambil dan mengisi kekosongan barang yang keluar serta memudahkan karyawan dalam mengecek ketersediaan barang yang ada didalam Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

Pihak manajemen juga memberikan fasilitas keamanan dengan penjagaan dipintu masuk gudang yang memungkinkan karyawan gudang dapat meletakkan kendaraannya dengan aman tanpa harus cemas untuk kehilangan kendaraannya, pihak manajemen juga memberikan petugas kebersihan guna membersihkan gudang, banyak sekali sisa-sisa kemasan barang yang berserakan, seperti kardus, dan plastik, mereka ditugaskan untuk membersihkan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan gudang untuk tetap fokus berkerja dengan memaksimalkan pekerjaannya dalam menata barang, mengecek ketersediaan barang, mengambil dan meletakkan barang yang kosong, dan *rolling run staf* dengan kegiatan berlari atau berjalan diantara lorong gudang untuk mengisi keranjang belanja yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan barang dan pesanan barang dari dan dibengkel-bengkel Yamaha Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucky (2011) pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikis yang ada di Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember, membuktikan bahwa lingkungan kerja psikis yang diteliti direncanakan oleh pihak manajemen perusahaan distributor Yamaha di Jember dengan melakukan serangkaian kegiatan perencanaan dana pesangon bagi karyawannya yang telah berusia lanjut, rencana besarnya pesangon bagi karyawannya adalah sebesar Rp. 55.000.000,- perorangnya namun dalam hal ini karyawan yang berkerja harus kurang lebih 25 tahun kerja, mereka juga diberikan asuransi dengan mengikut sertakan karyawannya dalam program BPJS Kesehatan yang dilakukan dan diwajibkan oleh pemerintah, selain hal itu dalam bidang keuangan karyawan, mereka dapat meminjam dengan jumlah tertentu dengan potongan gaji perbulan yang untuk membiayai kebutuhan pengembalian pinjaman karyawannya, hal ini akan menjadikan karyawan lebih fokus dan meningkatkan kinerjanya karena beragam fasilitas yang berhubungan

dengan kompensasi dan K3 telah diberikan pihak manajemen kepada karyawannya.

Pimpinan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember juga memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk berkoordinasi dengan karyawannya, bahkan pimpinan yang ada cenderung lebih sering terjun dan mengawasi kinerja karyawannya dan sering kali menanyakan hal apa saja yang menghambat kinerja atau kegiatan kerja yang ada. Mereka juga harus saling berkoordinasi dengan karyawan lainnya untuk menjalankan tugasnya seperti melakukan penurunan barang masuk, pengkodean yang harus segera dilakukan dalam 1,5 jam dan pendistribusian barang masuk pada rak-rak belanja yang telah disediakan oleh pihak manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yacinda, et al (2014) studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikis berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember telah cukup bersemangat didalam berkerja, mereka melakukan aktivitasnya dari pagi pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB dengan waktu istirahat selama 1,5 jam, mereka harus ekstra dalam berkerja karena pekerjaan yang ada sesungguhnya relatif berat karena karyawan yang ada harus menyelesaikan pesanan-pesanan keranjang belanja dari bengkel-bengkel Yamaha di Jember, mereka harus menata barang yang ada, mengkode barang, mencatat barang yang masuk dan keluar, menekan tombol dimulai *rolling run staf* dan lain sebagainya, hal itu harus dilakukan dengan semangat kerja yang tinggi karena umumnya mereka harus mengingat dan bertenaga untuk menyiapkan pesanan-pesanan yang dibutuhkan dalam setiap hari kerjanya.

Karyawan Yamaha bagian *Sparepart* dituntut untuk bertanggungjawab atas waktu kerja dan kesalahan pengambilan barang yang dipesan oleh bengkel sebagai *costumer*, mereka harus mengembalikan barang yang tidak ikut dipesan namun tercatat sebagai kesalahan dalam list produk yang ada, mereka harus menempatkan secara sesuai barang yang ada dengan rapi dan sesuai dengan kriteria serta pengkodean barang yang ada, tidak boleh ada kesalahan dalam hal ini karena hal ini akan mengacaukan *rolling run staff* yang dikerjakan oleh karyawan lainnya. Mereka harus disiplin dalam bekerja, karena pihak manajemen distributor menuntut karyawan harus masuk kerja tanpa terlambat, izin kerja hanya diberikan apabila sakit atau ada kepentingan lainnya yang memang benar mendesak dan lain sebagainya, disiplin kerja juga menekankan pada tanggungjawab karyawan dalam berkerja dengan sungguh-sungguh dalam menyiapkan barang keluar dan masuk ke dalam Gudang *Sparepart* Yamaha Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldo, et al (2014) pada bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya yang menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada artikel ini, maka dapat ditarik kesimpulan a) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik yang direncanakan secara baik akan memberikan kemudahan dalam berkerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan; b) Lingkungan kerja psikis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja psikis yang menunjang karyawan dalam berkerja dapat berkoordinasi dengan baik dalam mengatasi permasalahan maka akan meningkatkan kinerja karyawan; c) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didasarkan atas semangat dalam berkerja, tanggungjawab dan disiplin dalam berkerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan; d) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikis, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember.

### Keterbatasan

Keterbatasan didalam artikel ini adalah hanya meneliti dengan menggunakan 2 variabel yakni lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi belum diteliti. Kajian selanjutnya yang menggunakan artikel ini sebagai bahan acuan hendaklah menambahkan variabel bebasnya dengan kompensasi. Hal ini berdasar pada pendapat bahwa kompensasi dapat membuat kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik, dan dapat mencoba alat analisis yang berbeda yaitu analisis jalur, untuk membuktikan variabel bebas ini masih tetap berpengaruh terhadap variabel terikatnya atau tidak.

## Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada para karyawan Gudang *Sparepart* Yamaha Cabang Jember yang bersedia menjadi responden, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## Daftar Pustaka

- Aldo H G, Mochammad A M, Gunawan E M. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014. Hal 5-8
- Anwar Prabu Mangkunegara. A.A. 2006. **Evaluasi Kinerja SDM**. Rafika Aditama: Bandung
- Lucky Wulan Analisa. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Jurnal Skripsi.pdf*. Hal 17-24
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Andi. Yogyakarta

Yacinda C P, Djamhur H, Ika R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Hal 7-10

Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Mandar Maju. Bandung

