

PENGARUH HUBUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Atik Dwi Pratiwi ¹⁾
Amin Wahyudi ²⁾
Sutarno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ atik.love01@gmail.com
²⁾ amin.wahyudi@unisri.ac.id
³⁾ sutarno_se_msi@yohoo.com

ABSTRACT

This research aims to influence the employment of employee performance, the effect of work motivation on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, and which variables that have a dominant influence on employee performance. The population in this study were all employees of PT Guwatirta Prosperous Karanganyar many as 40 people. Data collection techniques using questionnaires and documentation. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study showed that there are significant positive working relationship on employee performance, there are positive influence work motivation on employee performance, there is a positive influence on the work environment on employee performance and work motivation is the variable most dominant employee performance. Advised companies can improve working relationships and motivate employees well and be able to create a work environment that is comfortable and safe.

Keywords: *work relationship, work motivation, work environment, performance.*

PENDAHULUAN

Di dalam era globalisasi dewasa ini persaingan dunia usaha sangat kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang mampu bersaing dipasar. Kebijakan yang dihasilkan oleh manajemen perusahaan harus dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dengan didasarkan pada profesionalisme kerja yang tinggi dengan kata lain harus mencapai prestasi kerja yang optimal. Hal tersebut merupakan syarat utama untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam era persaingan dewasa ini. Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi organisasi dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu.

Peranan sumber daya manusia dalam mencapai prestasi, mengingat peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi maupun besarnya modal yang digunakan, tetapi apabila sumber daya manusia tidak mampu menangani secara efektif dan efisien maka akan menjadi sia-sia. Pihak manajemen perlu bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia. Karena yang dihadapi bukanlah mesin, tetapi menyangkut juga kejiwaan atau kebutuhan psikologis. Sumber daya manusia mempunyai motivasi beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut dapat dikelola dan diakomodasi secara baik maka dapat meningkatkan prestasi kerja. Hubungan kerja yang terjalin baik juga akan meningkatkan prestasi kerja

karyawan sebaliknya apabila hubungan kerja karyawan tidak baik maka akan merugikan perusahaan karena produktivitasnya rendah.

Berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam perusahaan tersebut, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia-manusianya tidak memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh usaha kerja sama tersebut. Tidak tersedianya tenaga kerja dari jenis apapun akan membuat bagian itu tidak mampu melaksanakan hal yang sebenarnya bisa dilaksanakan. Pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih baik dari pekerjaan masa lalu dan pekerjaan untuk masa datang harus lebih baik dari saat ini. Sikap mental tersebut perlu dibudayakan kepada karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap perbaikan prestasi kerjanya.

Deskripsi pekerjaan yang disusun dengan jelas sesuai hak dan kewajiban yang ditetapkan, maka karyawan akan semakin jelas terhadap apa yang harus dikerjakan sehingga dampaknya pada prestasi kerja juga akan semakin baik. Penelitian mengenai pengaruh hubungan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sampai saat ini menjadi perhatian peneliti. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joko Murdiyanto (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Pendidikan, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, jenjang pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Dwi Setyowati (2011), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Gugus Dwarawati Kecamatan Banyumanik Semarang. Penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh

motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sedangkan tidak ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian Matalia (2012), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali menunjukkan bahwa kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh gambaran bahwa hubungan kerja, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan yang bagus hanya didapat jika perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik dan memotivasi karyawan dengan baik serta didukung lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

PT Guwatirta Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) yang mulai dirintis sejak tahun 2007, yang diawali ketika PT Guwatirta Sejahtera diakuisisi oleh Rosalia Indah Group. PT Guwatirta Sejahtera merupakan salah satu dari unit usaha Rosalia Indah Group yang meliputi BPU (Biro Perjalanan Umum) Rosalia Indah, Rosalia Indah Express, Central Laundry, Ros In Hotel Jogja, SPBU Sroyo, Mini Market Sroyo, dan Biro Perjalanan Wisata Slamet Riyadi. PT Guwatirta Sejahtera sendiri sudah memiliki cakupan area pemasaran yang meliputi wilayah Madiun, Ponorogo, Pacitan, Magetan, Ngawi, Blitar, Tulungagung, Karanganyar, Surakarta, Sukoharjo, Wonogiri, Klaten, Purwokerto, Cilacap, Semin Yogyakarta juga beberapa kota besar di pulau Jawa. Produk Air Minum Dalam Kemasan yang dimiliki oleh PT Guwatirta Sejahtera (Produk UTRA) antara lain meliputi kemasan cup 120 ml & 240 ml, botol dengan ukuran 330 ml, 600 ml, dan 1500 ml serta ukuran galon dengan ukuran 19 Liter. Melihat perkembangan produk perusahaan yang ber-

kembang seiring berjalannya waktu, pastinya diperlukan pula sumber daya manusia yang memadai untuk mengelola itu semua, mulai dari tenaga pemasaran, pengiriman, administrasi, dan juga produksi dari produk UTRA.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh hubungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Guwatirta Sejahtera, 2) untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Guwatirta Sejahtera, 3) untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Guwatirta Sejahtera, 4) untuk mengkaji dan menganalisis variabel mana diantara variabel hubungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT Guwatirta Sejahtera.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan kemanusiaan dalam kerja merupakan hubungan antara manusia dalam perusahaan yaitu antara sesama rekan kerja, bawahan dan pimpinan dapat dibedakan menjadi dua pengertian, baik dan tidak baik. Perbedaan ini bisa dilakukan atas dasar tingkat pemuasan kebutuhan pokok yang dapat diperoleh dari hubungan itu, misalnya: hubungan persahabatan, hubungan kerja terjalin baik, maka hal ini akan mendukung atau meningkatkan rasa memiliki, rasa aman, perasaan dihargai dan sebagainya.

Pengertian mengenai hubungan kerja (hubungan kemanusiaan) adalah pemaduan antara sumber daya sebagai perorangan atau kelompok dengan organisasi dan usaha untuk mengatasi permasalahan yang tidak terelakkan dengan tujuan menghasilkan integrasi yang cukup kokoh mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama (Edwin B Flippo, 1994: 3). Jadi

hubungan dalam perusahaan itu harus merupakan kesanggupan yang keluar dari hati nurani, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan karyawan sendiri maupun lingkungan perusahaan seperti kepemimpinan dan komunikasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *momore* yang artinya bergerak, mengandung berbagai aspek perilaku manusia. Motivasi akan memberi dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu (pekerjaan). Dalam suatu organisasi motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja pegawai sehingga tetap mau bekerja untuk organisasi, agar pegawai dalam organisasi itu dapat bekerja dengan baik.

Menurut Hasibuan, (2008: 143) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Wursanto (2005: 302) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Sementara pendapat Berelson dan Steiner dalam (Wahjosumidjo, 2000: 19) motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000: 134) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Usman Utomo (2002: 16) motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing-masing seperti halnya dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja. Pendapat ini menekankan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tidak lepas dari keinginan untuk berprestasi optimal sekaligus menunjukkan tanggung jawab individu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pemimpin. Pengertian lingkungan kerja (Nitisemito, 2000: 109) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya, misalnya kebersihan, tingkat kebisingan, hubungan antara karyawan dan pimpinan dan sebagainya. Menurut Miller (Timpe, 2009: 3) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Supardi (2000: 37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menenteramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja sangat membantu karyawan merasa nyaman dan melakukan yang terbaik. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadikan sumber stres dan kejenuhan dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Bob Nelson (2007: 241), antara lain:

1. Ventilasi dan penerangan yang memadai
2. Ruang pertemuan yang lega
3. Ruang kerja yang mendukung

4. Peralatan yang berfungsi dengan baik
5. Area penerima tamu yang menyenangkan
6. Fasilitas istirahat yang memadai
7. Tidak pernah membiarkan munculnya pertanyaan/gosip tentang etika, masalah pribadi
8. Kejelasan tentang ruangan tertentu yang tidak boleh dimasuki orang lain, kecuali dengan izin
9. Ruangan ditata sesuai sifat pekerjaan dan aktivitasnya.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003: 42).

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja (Umberto Sihombing, 2004: 73)

Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, agar tercapainya tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang telah direncanakan sebelumnya. Prestasi kerja adalah kesanggupan melakukan sesuatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bermutu, tepat mengenai sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Kustarini, 2007: 22). Pendapat tersebut mengandung pengertian bahwa prestasi kerja akan terwujud apabila ada kesanggupan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan

an sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, bermutu, tepat waktu mengenai sasaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcome*, *task performance*. *Outcomes* karyawan selain ditunjukkan dari prestasi kerja, juga dapat diukur dari produktivitas kerja, atau komitmen kerja. Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007: 67). Sedangkan Wibowo (2009: 7) prestasi kerja atau kinerja berasal dari pengertian *performance*. *Performance* bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Prestasi kerja atau kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. *Performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati, tetapi juga meliputi hasilnya. Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis dan faktor organisasi (Istining-sih, 2006: 24). Ditinjau dari faktor organisasi prestasi kerja karyawan dapat dioptimalkan melalui deskripsi pekerjaan yang jelas dengan mempertimbangkan pentingnya wewenang dan tanggungjawab serta kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan di PT Guwatirta Sejahtera yang terletak di Palur Kabupaten Karanganyar. Sedangkan objek penelitian ini adalah karyawan di lingkungan PT Guwatirta Sejahtera.

Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Guwatirta Sejahtera untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulan populasi karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian

ini adalah teknik *simple random sampling* dengan cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut yaitu berjumlah 40 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari PT Guwatirta Sejahtera Karanganyar. Kemudian diolah dengan uji instrumen yaitu uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan uji reliabilitas untuk mengukur keakuratan suatu kuesioner.

Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Sebelum analisis ini digunakan terdapat uji asumsi klasik yaitu (1) multikolinearitas (2) autokorelasi (3) heteroskedastisitas (4) uji normalitas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas hubungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Setelah analisis regresi linear berganda kemudian dilanjutkan dengan uji t , uji F , koefisien determinasi dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Mayoritas responden adalah laki-laki (68%), pendidikan SMA (45%), usia di bawah 31 tahun (45%), pegawai tetap (55%) dan kawin (65%).

Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan Korelasi Pearson dengan p value < 0,05 (Imam Ghozali, 2006: 49), sedangkan uji reli-

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Tidak Valid	Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Hubungan Kerja	10	-	10	0,914	Reliabel
Motivasi Kerja	10	-	10	0,940	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	-	10	0,930	Reliabel
Prestasi Kerja	10	-	10	0,928	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Tabel 2: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

variabel	koefisien	Nilai t	Sig.
(constans)	1,565	0,628	0,534
Hubungan kerja	0,276	2,873	0,007
Motivasi kerja	0,382	4,063	0,000
Lingkungan kerja	0,306	3,205	0,003

Sumber: data primer yang diolah, 2016

bilias menggunakan *Cronbach's coefficient alpha* dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Imam Ghazali, 2006: 46). Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 di atas:

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari (1) multikolinearitas (2) autokorelasi (3) heteroskedastisitas (4) uji normalitas. Hasil uji multikolinearitas dengan mempertimbangkan nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas. Uji autokorelasi dengan menggunakan *Runs Test*, menyimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan residual dari model regresi mempunyai distribusi normal, sehingga lolos uji normalitas.

Pengujian Hipotesis

Regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial.

Tabel 2 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel hubungan kerja ditemukan sebesar 0,276 dan signifikan 0,007 (lebih besar dari 0,05).
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja ditemukan sebesar 0,382 dan signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ditemukan sebesar 0,306 dan signifikan 0,003 (lebih besar dari 0,05).
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja ditemukan sebesar 0,382 dan t_{hitung} paling besar yaitu 4,063.

PEMBAHASAN

Hubungan kerja

Hubungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT Guwatirta Sejahtera. Dengan demikian, peningkatan prestasi kerja karyawan di PT Guwatirta Sejahtera dapat diwujudkan apabila perusahaan mampu mempertahankan hubungan kerja yang telah dijalankan sampai saat ini.

Motivasi kerja

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT Guwatirta Sejahtera. Dengan demikian, peningkatan prestasi kerja kar-

yawan di PT Guwatirta Sejahtera dapat diwujudkan apabila perusahaan mampu mempertahankan dalam memotivasi karyawan yang telah dijalankan sampai saat ini.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT Guwatirta Sejahtera. Dengan demikian, peningkatan prestasi kerja karyawan di PT Guwatirta Sejahtera dapat diwujudkan apabila perusahaan mampu mempertahankan lingkungan kerja yang telah dijalankan sampai saat ini.

Dengan demikian, peningkatan prestasi kerja karyawan di PT Guwatirta Sejahtera dapat diwujudkan apabila perusahaan menjalin hubungan kerja yang baik, memotivasi karyawannya serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya.

Kebijakan

Kebijakan-kebijakan yang dapat ditempuh Pimpinan PT Guwatirta Sejahtera untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan memperoleh prestasi kerja yang lebih tinggi. Untuk itu upaya untuk mempererat hubungan karyawan sangat diharapkan demi peningkatan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya mampu mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan harus mempertahankan hubungan kerja yang telah dijalankan sampai saat ini. Karena terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Direktur melalui Kepala Divisi senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawan-karyawati karena dengan motivasi dapat meningkatkan atau mempertahankan kecakapan

dalam semua bidang, dengan standar kualitas yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan.

Perusahaan harus mempertahankan motivasi kerja yang telah dijalankan sampai saat ini. Karena terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja

Kepala Divisi dalam menciptakan suasana kerja atau lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta menyenangkan demi meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal yang dapat dilakukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman antara lain dengan penerangan yang baik, penataan ruang karyawan yang nyaman untuk bekerja.

Perusahaan harus mempertahankan lingkungan kerja yang telah dijalankan sampai saat ini. Karena terbukti mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hubungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT Guwatirta Sejahtera di Kabupaten Karanganyar mampu memperbaiki prestasi kerja karyawan, sehingga dalam hal ini hubungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil temuan dalam penelitian ini, mengindikasikan bahwa baik buruknya prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh hubungan kerja yang terjalin dengan baik antar sesama rekan kerja dan atasan dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya penerapan hubungan kerja, motivasi kerja yang baik dengan didukung lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menciptakan prestasi kerja karyawan yang baik. Temuan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja dipengaruhi oleh hubungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Artinya, apabila hubungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja semakin baik maka prestasi kerja karyawan juga baik.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut.

1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey melalui kuesioner. Dalam penelitian ini tidak melakukan wawancara atau terlibat secara langsung data aktivitas di perusahaan, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis, hal ini untuk menghindari adanya respon bias dari responden dalam penelitian.
2. Dalam penelitian ini belum mencakup semua variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Karena masih ada faktor diluar hubungan kerja, motivasi, lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini belum mencakup semua Divisi sebagai sampel tetapi hanya Divisi HRD & GA, Divisi Keuangan, Divisi IT, Divisi Pemasaran sedangkan Divisi Pabrik tidak dijadikan sampel oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bob Nelson. 2007. *1001 Cara untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Publishin. Jakarta.
- Dwi Setyowati. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Gugus Dwarawati Kecamatan Banyumanik Semarang*.
- Edwin B Flippo, 1994. *Manajemen Personalia*. Edisi keenam Jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Hasibuan. Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ishak Arep dan Tanjung. Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Gramedia. Jakarta
- Istiningsih. 2006. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan STMIK AMIKOM Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajerial*. STMIK AMIKOM Yogyakarta. Vol. 2 (1). Maret. P. 10-56.
- Joko Murdiyanto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenjang Pendidikan, Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Pendidikan Kecamatan Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo*. Tesis (tidak dipublikasikan).
- Kustarini. 2007. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif untuk Meningkatkan Kinerja*. Golden Teroyan Press. Jakarta.
- Matalia. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali*. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=14241&val=954>
- Muchdarsyah Sinungan. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Supardi. 2000. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Timpe, A. Dale. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Gramedia Asri Media. Jakarta.
- Umberto Sihombing. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Usman Utomo. 2002. *Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju. Bandung.
- Wahjosumidjo. 2000. *Teori Kepemimpinan dan Dasar-Dasar Manajemen* Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta.