

Pengaruh Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari

Henny Pratiwi¹, Isnirobit Nasution^{2*} Fahmi Sulaiman³

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

^{2*}Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, UISU, Medan, Indonesia

³Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Indonesia

081370151531nst@gmail.com

*Corresponding Author

Diajukan : 21/04/2022

Diterima : 25/04/2022

Dipublikasi : 25/04/2022

ABSTRAK

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan. Kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Hasil observasi yang dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari bahwa ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan. Selain itu sering terjadinya konflik antar karyawan yang kemungkinan ini terjadi karena tidak baiknya hubungan kerja. Hubungan kerja sesama karyawan PT. Toba Pulp Lestari masih terdapat kurang harmonis, yang dapat dilihat dalam hal persaingan yang tidak sehat dengan sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan yang kinerjanya baik. Motivasi Kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun karena terlalu seringnya karyawan keluar masuk ruangan kerja tanpa alasan dan tingkat kehadiran yang minim. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Hubungan Kerja memiliki nilai Signifikansi $0,270 > 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,01 < 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data uji F didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,480 atau 48,0%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 48,0% hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Hubungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Adjusted R Square, Harmonis

I. PENDAHULUAN

Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan[1]. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kekaryawanan. Manajemen kekaryawanan ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi.[2]

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan[3]

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*[4].

Hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Motivasi [5] adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan [6] mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, [7].

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.

PT Toba Pulp Lestari Tbk adalah perusahaan global menghasilkan pulp; mendirikan, melaksanakan dan mengembangkan konsesi industri kehutanan dan industri lain untuk mendukung bahan baku untuk membangun dan pasar semua produk terdiri dari bahan bahan itu.

Hasil observasi yang dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari bahwa ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan.

Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun dan hal ini berdampak pada penurunan jumlah penjualan PT. Toba Pulp Lestari yang tidak meraih jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

II. STUDI LITERATUR

Hubungan Kerja adalah merupakan suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha setelah diadakan perjanjian sebelumnya oleh pihak yang bersangkutan. Pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan sebaliknya pengusaha menyatakan pula kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Motivasi [5] adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Hal lain yang perlu diperhatikan selain faktor kemampuan adalah faktor kesempatan yang dimiliki. Artinya, adanya kesempatan bagi seseorang melakukan suatu pekerjaan [6] mengatakan kinerja (*performance*) adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset perusahaan merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*, [7].

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.

III. METODE

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Toba Pulp Lestari merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 35 orang. Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan

teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari yang berjumlah 35 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13.411	4.961		2.703	.011
	Hubungan_Kerja	-.538	.480	-.499	1.122	.270
	Motivasi_Kerja	1.001	.377	1.181	2.655	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

Untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Kerja dan motivasi kerja karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.480	2.494

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Hubungan_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Kerja dan motivasi kerja karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.480	2.494

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Hubungan_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Hubungan Kerja memiliki nilai Signifikansi $0,270 > 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,01 < 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

Dari hasil pengolahan data uji F didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja.

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,480 atau 48,0%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 48,0% hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Hubungan Kerja memiliki nilai Signifikansi $0,270 > 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki nilai Signifikansi $0,01 < 0,05$ maka kesimpulannya, H_0 ditolak artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan
3. Dari hasil pengolahan data uji F didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja.
4. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,480 atau 48,0%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 48,0% hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin berterima kasih kepada kepala sekolah dan seluruh Karyawan Toba Pulp Lestari. Penulis juga berterima kasih kepada tim LPPM Politeknik LP3I Medan, UISU, Politeknik Cendana dan Politeknik Ganesha sebagai publisher artikel ini.

VII. REFERENSI

- [1] Y. Yuliana, L. Lisa, N. Nancy, W. Chandra, and W. Aigan, "Analisis Penerapan Promosi Pada PT. Adam Dani Lestari Medan," *Semin. Nas. Teknol. Komput. Sains*, pp. 106–108, 2019.
- [2] F. S. S. Nurkaydah, "Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan," *J. BIS-A J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 2, pp. 25–32, 2016.
- [3] Y. K. Mauliy, "Metode Pembelajaran Daring Menggunakan Aplikasi Online Pada Masa Pandemi Covid-19," *J. Metod. Pembelajaran Daring*, vol. 1, no. 1, p. 23, 2020.
- [4] A. Sanusi, F. Sulaiman, A. Andrysyah, A. Husna, and S. Rianda, "The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch," 2019, doi: 10.4108/eai.18-7-2019.2288639.
- [5] A. B. Santoso, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Cabang Pamulang*. 2017.
- [6] A. Sanusi *et al.*, "Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt," vol. 1, no. 2, pp. 388–392, 2019.
- [7] F. Sulaiman, "Desain Produk : Rancangan Tempat Lilin Multifungsi Dengan Pendekatan 7 Langkah Nigel Cross," *Teknovasi*, vol. 4, no. 1, pp. 32–41, 2017.