



---

**MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

---

**Oleh****Fransiska Ekobelawati****Asmi Pontianak****Email: [Sischasira06@gmail.com](mailto:Sischasira06@gmail.com)****Abstract**

Factors that can encourage increased productivity of human resources are efforts to increase adequate work motivation and environmental support and institutional appreciation of its employees. This research uses a qualitative approach. Where this research uses a natural setting with the intention of interpreting the phenomena that occur and is carried out by involving existing methods. The result of this discussion is that work motivation and work environment for employee performance can be characterized by the provision of adequate environmental facilities as well as company appreciation and support for employees that can increase the progress of employee performance optimally.

**Keywords: Motivation, Environment, Employees**

**PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan internal (keinginan karyawan untuk menempatkan diri pada posisi karir yang memuaskan). Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi pegawai atau bekerja di suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi dan pencapaian prestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara berkala berarti adanya jaminan “keamanan ekonomi” bagi dirinya dan tanggungannya, serta dalam pengembangan karirnya sebagai kebutuhan untuk mengaktualisasikan kemampuan dan potensinya.

Memberikan motivasi kerja eksternal dan internal yang lebih baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi maka biaya karyawan per unit produksi akan semakin

rendah. Selain itu, memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemenuhan kebutuhan karyawan, terutama dalam upaya menumbuhkan motivasi karyawan menuju produktivitas yang lebih tinggi, karena dengan pemenuhan kebutuhan karyawan kebutuhan sesuai dengan ekspektasi karyawan, khususnya imbalan finansial berupa gaji dan tantiem atas prestasi kerjanya, sehingga memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000: 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan



dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan pada akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan rendahnya motivasi kerja karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan di perusahaan menjadi rendah. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan adanya penataan organisasi yang baik dan benar seperti yang dikatakan oleh Sarwoto (1991: 131) bahwa akan dihasilkan suasana kerja yang baik terutama dalam organisasi yang terstruktur dengan baik, sedangkan banyak kondisi kerja yang buruk juga disebabkan oleh organisasi yang tidak terstruktur dengan baik. Menurut Ahyari (1994: 125) bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Motivasi pegawai dalam organisasi juga sangat penting disamping lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal tersebut akan menurunkan produktivitas karyawan sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Ada tiga sumber motivasi, yaitu (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai 2004: 455). Mathis dan Jackson (2001: 89) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi pertanyaan motivasi bagaimana mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan memahami tugas yang diemban, dan memahami

karakteristik bawahannya, seorang pemimpin akan mampu memberikan arahan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggota untuk mencapai tujuan. Jika proses interaksi berhasil, maka seseorang akan mampu memberikan kepuasan yang juga dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu apabila tidak ada alat motivasi yang menarik bagi karyawan maka akan bekerja dengan malas, tidak bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan akan rendah.

Permasalahan yang muncul dalam perusahaan atau instansi lainnya adalah kurangnya pendekatan personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya muncul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menurun. Masalah lain yang dihadapi terkait dengan kondisi kerja fisik dan non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan ini kurang baik, hal ini terlihat dari perusahaan masih belum menyediakan fasilitas yang belum memadai juga dapat menjadi faktor karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivitas. Kondisi lingkungan kerja non fisik karyawan juga kurang harmonis.

## LANDASAN TEORI

Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi itu berorientasi profit maupun non profit yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil untuk pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2005) juga mendefinisikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari target yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.



## Motivasi Kerja

Menurut Malthis (2006: 114) motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Memahami motivasi sangat penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan masalah sumber daya manusia lainnya dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi bervariasi, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan modelnya sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang meningkat dalam urutan tertentu. Sampai kebutuhan yang lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hirarki Maslow yang terkenal terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan, kasih sayang, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang adalah dasar dari model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan seseorang pada waktu tertentu yang menimbulkan ketegangan yang menimbulkan keinginan. Karyawan akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik, karyawan akan mendapatkan hasil yang lebih baik sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang muncul pada diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, baik dari dalam lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Utomo, 2010):

### a. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat jika diapresiasi oleh orang lain di lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini

akan mendukung orang tersebut untuk berbuat lebih baik.

### b. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi jika diberi kekuasaan dan wewenang penuh atas pekerjaannya tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

### c. Kebutuhan keamanan kerja

Perlunya rasa aman dan rasa aman terlepas dari bahaya fisik dan terbebas dari rasa takut kehilangan pekerjaan dan mendapat ancaman terhadap masa depannya.

Berikut merupakan beberapa teori motivasi:

### a. Teori Penguatan

Motivasi seseorang untuk bekerja tergantung pada penghargaan yang mereka terima dan konsekuensi yang akan mereka alami nanti. Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang di masa depan dibentuk oleh konsekuensi dari perilakunya saat ini. Teori ini dirumuskan sebagai berikut (Robbins & Judge 2008, h. 220):

$$M = f(R \& C)$$

Keterangan:

M = Motivasi

R = Reward (penghargaan) - primer/sekunder

C = Consequens (Akibat) - positif/negative

Artinya adalah bahwa motivasi seseorang bekerja tergantung pada reward yang diterimanya dan punishment yang akan dialaminya nanti.

### b. Teori Dua Faktor Herzberg

Robbins & Judge (2008, p.227) menyatakan bahwa manusia dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

#### 1) Maintenance factors

Merupakan faktor pemeliharaan (maintenance) atau kesehatan (hygiene) yang berkaitan dengan



sifat manusia yang ingin mendapatkan ketenangan fisik meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan sedang bekerja.

2) Motivation factors

Merupakan faktor pendorong yang berhubungan dengan kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan kesempurnaan dalam melakukan pekerjaan atau faktor yang berhubungan dengan lingkungan atau konteks pekerjaan itu sendiri. Itulah mengapa program memotivasi karyawan disebut dengan motivasi kerja.

c. Teori Alderfer's ERG

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Ivencevich, Konopaske, & Matterson (2007, p.151) yang dikenal sebagai ERG Alderfer mengidentifikasi tiga kategori kebutuhan, yaitu keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan.

d. Teori Kebutuhan

Dalam teori Mullins (2001, p.235) mengemukakan bahwa individu memiliki cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. David McClelland menjelaskan tiga jenis motivasi, yaitu: Need for Achievement, Affiliation (Need for Affiliation). power (Need for Power).

1) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu dorongan untuk menjadi lebih baik dan lebih berprestasi dibanding individu lainnya. Kebutuhan dalam hierarki Maslow ini terletak di antara kebutuhan penghargaan dan

kebutuhan aktualisasi diri. Ciri individu yang memiliki kebutuhan berprestasi adalah individu yang lebih proaktif dan mau mengambil risiko, serta memiliki keinginan untuk mendapat tanggung jawab yang lebih dalam bekerja. Karyawan perlu mendapatkan umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan atas pencapaiannya.

2) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mengontrol dan mempengaruhi individu agar berperilaku dengan cara tertentu, dimana individu tersebut tidak akan berperilaku demikian jika tidak dipaksakan. Kebutuhan akan kekuasaan sangat erat kaitannya dengan kebutuhan untuk mencapai posisi kepemimpinan. Karyawan yang memiliki motivasi untuk berkuasa akan mempengaruhi lingkungannya, memiliki karakter yang kuat untuk memimpin dan memiliki ide untuk menang yang bermuara pada peningkatan status, jabatan dan prestise pribadi.

3) Kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan akan interaksi interpersonal yang bersahabat dan intim. Individu mencerminkan keinginan untuk memiliki hubungan yang dekat, kooperatif dan bersahabat dengan individu lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang membutuhkan interaksi sosial yang tinggi seperti kerja sama tim.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut pendapatnya (Nitisemito, 2004 dalam Arida, 2012) adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas



yang diberikan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau situasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau dalam jalannya operasional perusahaan.

Menurut Sedamaryanti (2001) jenis lingkungan kerja secara garis besar dibedakan menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Wulan, 2011):

a. Penerangan

Penerangan pada ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mampu menunjukkan hasil kerja yang baik, artinya penerangan tempat kerja yang memadai sangat membantu dalam mensukseskan kegiatan operasional organisasi.

b. Udara

Udara dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, yang dengan pertukaran udara yang cukup akan menimbulkan kesegaran fisik bagi karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan lingkungan yang sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga lingkungan kerja yang bersih. Dengan lingkungan

yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diinginkan pelaku (Wulan, 2011).

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010: 6) merupakan suatu bentuk kegiatan atau program bisnis yang digagas dan dilaksanakan oleh pimpinan suatu organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan kinerja karyawan, Armstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja merupakan cara untuk memberikan yang lebih pendekatan terintegrasi dan berkelanjutan. daripada yang diberikan oleh pendekatan sebelumnya yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai. Menurut Malthis dan Jackson (2006), yang dimaksud dengan kinerja karyawan (Job Performance) adalah kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Malthis dan Jackson, 2006):

a. Kualitas kerja

Standar kualitas kerja dilakukan dengan membandingkan besaran volume pekerjaan yang seharusnya (norma kerja standar) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kuantitas Pekerjaan

Standar ini menekankan pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan volume pekerjaan.

c. Ketepatan waktu



Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya menilai secara fisik, akan tetapi secara keseluruhan pelaksanaan kerja melibatkan berbagai bidang seperti kemampuan individu, peningkatan usaha, dan dukungan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana penelitian ini menggunakan setting natural dengan maksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan metode yang ada. Agar hasil penelitian dapat digunakan untuk menginterpretasikan fenomena yang ada maka perlu dilakukan pendekatan dengan menggunakan teknik analitik dimana dilakukan pendekatan penalaran kritis. Selanjutnya, teknik analisis penelitian ini melibatkan interpretasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif (penalaran kritis). Jenis dan sumber data berasal dari buku literatur dan jurnal terkait secara induktif. Analisis induktif ini digunakan untuk menemukan berbagai fakta yang terdapat dalam data dan dapat membuat hubungan antara peneliti dan responden menjadi lebih eksplisit, dapat dikenali, dan dapat di pertanggungjawabkan.

Penelitian analisis dalam metode penelitian ini adalah, menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencandra suatu peristiwa atau gejala secara sistematis,

faktual dengan penyusunan yang akurat (Supardi, 2005: 18).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu wawancara dan observasi. Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah wawancara dengan informan. Wawancara dipilih sebagai teknik pengumpulan data utama karena dari wawancara dapat dihasilkan data tentang persepsi atau penilaian bersifat sangat subyektif dan kualitatif. Wawancara dilakukan secara langsung (tatap muka) dan melalui email.

### 1. Wawancara

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide-ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2005: 75).

Metode wawancara ini lakukan agar peneliti mudah mendapatkan informasi dari informan, khususnya kepala kantor bea cukai dan staf dalam bidang *public relations* supaya dalam penulisan peneliti akan termudahkan. Penelitian ini menggunakan wawancara semi terstruktur. Wawancara semi terstruktur bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya (Sugiyono, 2005: 73).

### 2. Observasi

Observasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan (Patilima, 2005:69). Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai strategi strategi public



relasi mempertahankan prestasi kantor bea cukai. Dalam penelitian ini dilakukan observasi partisipan.

### 3. Dokumentasi

Data ini diperoleh melalui pengumpulan data obyek yang diteliti dengan masalah yang ada (Lexy J. Moleong, 2010: 216). Pada teknisnya penulis meminta bantuan kepada responden untuk memberikan data dokumentasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Melalui proses penelusuran dokumen, buku-buku referensi, dan data yang ada dijadikan bahan data pokok dan data tambahan untuk melengkapi penelitian dalam penyusunan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja pasti membutuhkan faktor tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya tersebut berperan penting dalam menentukan keberhasilan sesuai harapan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dimana perusahaan harus memberikan kompensasi khusus atas sumber daya tersebut yaitu dengan memotivasi karyawan sehingga dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Motivasi merupakan proses interaksi beberapa unsur yaitu kebutuhan, keinginan atau harapan, tujuan dan umpan balik yang dapat terjadi bila seseorang memiliki keinginan dan kemauan yang kuat untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Struktur organisasi yang ada di perusahaan merupakan penyusunan struktur organisasi kegiatan yang akan terus berkembang sesuai dengan perkembangan kegiatan dan tujuan perusahaan. Struktur organisasi fasilitas atau badan saat ini berbentuk lini dan staf. Dimana secara vertikal level kewenangan dan tanggung jawab mengalir dari atas ke bawah, sedangkan secara horizontal terdapat koordinasi antar karyawan pada level yang sama. Menurut penilaian penulis, struktur organisasi perusahaan harus

sistematis, agar mudah dipahami oleh pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut, sehingga memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Pemberian motivasi baik di lingkungan kerja maupun kepada karyawan secara langsung dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menempa semangat kerja dan kreativitas kerja. Semua karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi, kebutuhan tersebut bervariasi sesuai dengan usia, gaji karyawan, pendidikan, status sosial dan tingkat jabatan karyawan. Pelaksanaan pemberian motivasi kerja oleh pimpinan perusahaan untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan metode motivasi langsung dan tidak langsung serta menggunakan jenis motivasi positif dan negatif sesuai dengan teori yang ada. Sedangkan dalam rangka meningkatkan efektifitas, kreativitas dan efisiensi kerja karyawan, perusahaan juga memberikan pembinaan dan pelatihan bagi karyawan, dimana pelatihan ini sangat bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Bagi karyawan manfaatnya dapat meningkatkan kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan serta keterampilan yang sangat berguna untuk pengembangan karir. Sedangkan bagi perusahaan yaitu karyawan yang terdidik dan terlatih akan membuat mereka bekerja lebih efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### a. Motivasi Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting di suatu perusahaan atau lembaga lain. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hubungan yang baik antar karyawan, dengan hubungan yang harmonis antar karyawan, akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Selain karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan juga sangat baik.



Persoalan ini penting karena menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan diperoleh kinerja pegawai yang baik sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan kinerja pegawai yang rendah pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rony (2013), dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2002: 183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak serta waktu dan tenaga tidak mendukung memperoleh desain sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak langsung pada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, aman, nyaman.

Dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa skor terendah terdapat pada indikator pelayanan pegawai. Tidak adanya kantin yang memadai merupakan faktor yang berpengaruh karena karyawan harus membeli makanan di tempat yang cukup jauh untuk kebutuhan fisiknya. Selain itu, ketersediaan kamar mandi yang memadai belum tercapai. Faktor individu dari masing-masing karyawan juga mempengaruhi lingkungan kerja di perusahaan. Meskipun lingkungan kerja baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, kinerja pegawai mungkin kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja bagus namun tidak didukung dengan fasilitas lain yang memadai, kinerja pegawai juga bisa kurang optimal. Agar kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal, kita

harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan meningkat bila faktor-faktor yang mempengaruhinya harmonis dan positif.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau keadaan di lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikis yang mempengaruhi mood seseorang yang bekerja, yang meliputi beberapa indikator yaitu fasilitas kerja, penataan ruang, kenyamanan, hubungan dengan rekan kerja, dan kebebasan kreatif. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik/tinggi kinerja yang dihasilkan.

#### b. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dan lembaga lain yang dapat menimbulkan semangat progresif bagi karyawan dalam menjalankan tugas operasionalnya sebagai bagian dari perusahaan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan hubungan. Karyawan lebih senang bekerja dengan karyawan lain daripada bekerja sendiri. Karyawan merasa bahwa membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja lainnya adalah hal yang wajib agar pekerjaan terasa lebih ringan. Dengan bekerja sama, karyawan akan saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan segala kemampuannya dalam bekerja.

Cara kerja motivasi dimulai dengan seseorang yang secara sadar mengakui kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Jika tujuan



tercapai, maka kebutuhan tersebut akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung terulang jika muncul kebutuhan serupa (Sunarto, 2005: 10). Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai suatu bentuk dorongan, yaitu dorongan bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi mencapai tujuan yang baik.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Seperti yang diungkapkan oleh David McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2005), menggambarkan keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan dengan karakteristik motivasi berprestasi tinggi akan memiliki keinginan yang tinggi untuk bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu usaha, tujuan dan kebutuhan organisasi. Upaya adalah ukuran intensitas. Jika seseorang termotivasi, ia akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan, tetapi belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas upaya tersebut serta fokus pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan impuls, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan ketegangan yang merangsang impuls dari dalam diri individu. Dorongan ini memunculkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Jika ada pemenuhan kebutuhan maka stres akan berkurang. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam keadaan tegang dan berusaha mengurangi ketegangan dengan melakukan upaya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk mulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung

jawabnya. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan aktif dalam bekerja maka kinerjanya akan semakin tinggi.

### c. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai dan harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Joko (2008), dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Umar (2005: 92) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang keberadaannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja serta menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Namun yang terpenting adalah dengan motivasi yang dimilikinya, orang tersebut akan memiliki daya tahan dan kekuatan yang lebih untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Jika karyawan memiliki passion terhadap pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat.



Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja pegawai, hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa penerangan di tempat kerja sudah baik, penerangan cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara di dalam ruangan cukup. kerja, suhu udara nyaman di ruang kerja, terdapat tempat sampah di ruang kerja, peralatan kerja bersih, dan toilet untuk tempat kerja cukup bersih. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap terjaga atau kualitasnya ditingkatkan, maka karyawan akan menjadikan tempat kerja sebagai tempat yang menyenangkan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi kelelahan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang diperoleh dari hasil analisis maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan dan instansi lain, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki dorongan untuk bersedia menggunakan segala kemampuannya untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya.
2. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja yang disediakan perusahaan memadai dan hubungan antar karyawan harmonis maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai dan harmonis dapat mendorong karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alex, Nitisemito. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gema pustaka, Jakarta.
- [2] Arida, Ayu. 2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.
- [3] Kusuma dan Nugraha. 2012. Jurnal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java.
- [4] Malthis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- [5] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama
- [6] Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- [7] Sugito, Hadi. 2005. Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM. Melalui <http://www.hadisugito.fadla.or.id>.
- [8] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sunarto. 2005 Manajemen Karyawan, Amus, Yogyakarta.
- [10] Supardi, 2005, Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis, UII Press, Yogyakarta.
- [11] Utomo, Sulistyio. 2010. Jurnal : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- [12] Wulan, lucky. 2011. Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.