

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT BPR PRISMA DANA MANADO

Christian Warouw
S. M. Sumayku
Tinneke M Tumbel

ABSTRACT

The success of an institution or organization is determined by the quality of the components and systems in which the components are interconnected, one of which is human resources. To achieve the goals of an organization then what managers need to do is to encourage employees to work according to what the organization wants. One of them through the provision of motivation to employees, because with the high work motivation in a person, it will arise employee morale in the employee who will create a good work productivity. How working environment conditions against employee motivation and how the effects of work environment on employee motivation motivation PT BPR. Prisma Dana. This research includes quantitative research because the formulation of hypotheses and variabels used is taken from existing theory, tha is work environment theory for inependent variable and work motivation theory for the dependent variable. Research time is estimated approximately 1 month, to obatin the data needed in this study, researchers conductedresearch on PT. BPR Prisma Dana Manado. As for the population in this study are employees of PT. BPR Prisma Dana Manado totaling 60 peoples. And i took the sample to be studied amounted to about 30 people. Analysis of the data above shows that the work environment has a significant positive influence on the motivation of work PT. BPR Prisma Dana Manado. This is indicated by several tests conducted on work environment variabels. Like t test above. In simple correlation analysis shows that there is a close relationship between work environment with work motivation. The results of these studies prove an simultaneously answer the hypothesis that there is influence between the work environment on employee motivation in PT. BPR Prisma Dana Manado. There is a significant influence between work environment on employee work motivation PT. BPR Prisma Dana Manado. By looking at the average achievement of all working environment indicators achieved, presumably for all employees of PT. BPR Prisma Dana Manado still maintains the achievements that have been obtained.

Keywords : Work Environment, Work Motivation

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hal tersebut sama dengan yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa D J (2011: 170),

bahwa “Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi”. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Menurut Hamzah B. Uno (2011: 112), bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Dari penjelasan ahli di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Pengertian Lingkungan kerja menurut Alex Nitisebito (1996: 183), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Edy

Sutrisno (2009: 118), tentang pengertian lingkungan kerja adalah: Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Jenis-jenis Lingkungan kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi

pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001: 31), bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan”. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya. Dan lingkungan kerja non fisik

juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut G.R Terry (Hasibuan, 2006: 145), bahwa “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2011: 116-120), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

a. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia. Maka dari itu untuk bisa tetap hidup manusia mau mengerjakan apapun. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang

tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman. 2) Keinginan untuk dapat memiliki Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras. 3)Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan perlu dukungan uang dan uang tersebut didapat melalui kerja keras, maka dari itu akan timbul dorongan untuk bekerja keras. 4)Keinginan untuk memperoleh pengakuan: Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat. 5)Keinginan untuk berkuasa: Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pimpinan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk menembangkan diri.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

6) Peraturan yang fleksibel

1. Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang (intern) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstern). Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan

tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Neuman mengemukakan bahwa setiap teori dibangun berdasarkan serangkaian asumsi tentang hakekat manusia, kenyataan sosial atau gejala tertentu. Menurut Neuman (2003), bahwa penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan suatu rangkaian penelitian yang berawal dari sejumlah teori.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian diperkirakan kurang lebih 1 bulan, Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. BPR Prisma Dana Manado.

Populasi dan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado yang berjumlah 60 orang. Dan saya mengambil sampel yang akan diteliti berjumlah sekitar 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.
2. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan PT. BPR Prisma Dana Manado secara umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis data di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap motivasi kerja PT. BPR Prisma Dana Manado. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja. Seperti uji t di atas. Dalam analisis korelasi sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja seperti perhitungan korelasi sederhana di atas sebesar 0,314%.

Kemudian motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja (X) melalui $Y = 36,855 + 0,706X$. Hal ini berarti

konstanta sebesar 36,855, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Y adalah sebesar 36,855, dan koefisien arah regresi sebesar 0,706 menyatakan setiap penambahan 1% nilai X, maka nilai Y bertambah sebesar 0,706. Koefisien arah regresi bertambah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arag pengaruh variabel X dan variabel Y adalah positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi terciptanya motivasi kerja PT. BPR Prisma Dana Manado secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja di PT. BPR Prisma Dana Manado sangat besar.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Prisma Dana.

SARAN

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diutarakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. BPR Prisma Dana Manado supaya meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dengan cara meningkatkan semangat kerja pegawai agar prestasi pegawai lebih meningkat lagi.
2. Dengan melihat rata-rata pencapaian seluruh indikator lingkungan kerja yang dicapai, kiranya agar seluruh karyawan PT BPR Prisma Dana Manado tetap menjaga pencapaian yang sudah diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Suwatno dan Priansa D J. 2011. *Manajemen dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, A.S, *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

