

PENGARUH LINGKUNGAN PERUSAHAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM PERHUTANI KPH PASURUAN

Dosen Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Nanda Setiyo Wijayanti Rahayu

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Jl. Gajayana 50 Malang

ABSTRAK

Lingkungan perusahaan adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas pekerjaan mereka. Lingkungan perusahaan yang menyenangkan dapat dipastikan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan perusahaan yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan dan untuk mengetahui karakteristik manakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan. Adapun manfaat penelitian ini khususnya bagi perusahaan adalah menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Perum Perhutani KPH Pasuruan untuk mengoptimalkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja sehingga dapat dijadikan alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF CORPORATE ENVIRONMENT TOWARD THE
MOTIVATION OF WORKING EMPLOYEE OF
PERUM PERHUTANI KPH PASURUAN**

ABSTRACT

Corporate environment is a place where the employees perform their work activities. Environment company which is pleasing will certainly increase the motivation work employees. The purpose of this research is to find out the influencing the variables of individual characteristic, job characteristic, work situation characteristic simultaneously and partially toward the motivation of working employee, and to find out the dominant variable which influencing the motivation of working employee at Perum Perhutani KPH Pasuruan. The benefits of this research, especially for a company is into consideration for the leadership of Perum Perhutani KPH Pasuruan to optimize individual characteristics, job characteristics and work situation characteristics that can be used as a tool to increase the motivation of working employee and achievement of corporate goals.

Keywords : *Individual Characteristic, Job Characteristic, Work Situation Characteristic, Work Motivation.*

ملخص البحث

بيئة الشر كاتهو المكانا لذييو جد فيهمو ظفأداء الأنشطة عملهم. وهنا كبيئة ممتعة لضمنا نالشركة زيادة تحفيز الموظفين و كانالغرضمنهذ هالدراسة ل تحد يدتأثيربيئة شركة التيتشملالخصائصالفردية، وخصائصوظيفة، وخصائصالوضعمنحالةالشركة العامةباسور ووانومعرفة ماهيا لخصائصا لتيهيالنفوذالمهيمنعلى تحفيز الموظفينفيشركة العامةباسور ووانأخذالفوائدمنهذ

البحث، وخاصة بالنسبة للشركة فيالاعتبار لعامالشركا تترقاالقادة لتحسينالخصائصالفردية، وخصا ئوظيفة وخصائصالوض العمالتييمكناستخدامها كأداة لزيادة تحفيز الموظفينوتحقيقأهدافالشركة.

الكلمات الرئيسية: الخصائصالفردية، وخصائصوظيفة، وخصائصالعمل، وتحفيز الموظفين.

Pendahuluan

Dalam lingkungan perusahaan, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, bukan merupakan tugas yang mudah, karena setiap karyawan mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam. Perbedaan individual akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitupula situasi kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan, karena situasi kerja akan mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Situasi kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Porter dan Miles dalam Stoner dan Freeman (1994) mengemukakan bahwa lingkungan perusahaan merupakan seluruh rangkaian, sistem yang berkaitan erat dengan tugas operasional karyawan dalam perusahaan. Terdapat tiga variabel yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan perusahaan, yaitu: (1) karakteristik individu, (2) karakteristik pekerjaan, (3) karakteristik situasi kerja.

Keberhasilan Perum Perhutani KPH Pasuruan didukung oleh keberadaan sumberdaya manusia yang ada didalamnya sebagai pelaku utama di perusahaan. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka dibutuhkan sumberdaya pendukung yang berkualitas karena sumberdaya manusia merupakan asset yang dapat menjalankan fungsi produksi lainnya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Lingkungan perusahaan sebagai tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya merupakan faktor yang dapat menyebabkan karyawan bersemangat atau tidak bersemangat dalam bekerja. Lingkungan perusahaan yang menyenangkan akan mendorong karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara bersemangat dan produktif.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan perusahaan yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan dan untuk mengetahui karakteristik manakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan di Perum Perhutani KPH Pasuruan. Adapun manfaat penelitian ini khususnya bagi perusahaan adalah menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Perum Perhutani KPH Pasuruan untuk mengoptimalkan karakteristik individu,

karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja sehingga dapat dijadikan alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data (singarimbun,1995). Lokasi penelitian dilaksanakan di Perum Perhutani KPH Pasuruan, di Jalan Terusan Kawi No. 1 Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap yang berjumlah 40 orang pada Perum Perhutani KPH Pasuruan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2002). Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perum Perhutani KPH Pasuruan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang terdiri dari uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial), dengan mempertimbangkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolineritas, autokorelasi, heterokedastisitas, normalitas dan linieritas.

Model pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisa pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KPH Pasuruan. Sebagaimana hipotesis dalam penelitian ini:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KPH Pasuruan.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KPH Pasuruan.
3. Diduga variabel karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KPH Pasuruan.

Untuk menguji hipotesis diatas diperlukan analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS 18.0 *for Windows*. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam menghitung regresi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) kemudian dilakukan uji F untuk simultan dan uji T untuk parsial.

Pembahasan

Hasil uji validitas dan realibilitas menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan adalah valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan masing-masing instrumen pertanyaan mempunyai $r_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $\geq 0,30$ dan nilai *Alpha Cronbach's* diatas 0,6. Jadi dapat dilihat apabila nilai koefisien korelasi diatas 0,3 maka instrument tersebut valid, dan apabila nilai *Alpha Cronbach's* diatas 0,6 maka variabel tersebut reliabel.

Hasil uji multikolineritas, variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) tidak terjadi multikolineritas dengan diketahui dari nilai VIF dari masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai D-W sebesar 1,667. Nilai ini berada antara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi. Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) tidak terjadi heteroskedastisitas dengan diketahui dari nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%). Pengujian normalitas dengan uji statistik menggunakan uji kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-Smirnov > 0.05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal. Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk X_1 , X_2 dan X_3 sebesar $0.651 > 0.05$ maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi. Dan hasil pengujian linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $X_1 = ,000$; $X_2 = ,000$; $X_3 = ,000$ dimana nilai signifikansi $f < 0,05$. Maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

Analisis Hasil Penelitian Secara Simultan

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan F_{tabel} pada $df_1 =$ derajat pembilang 3 dan $df_2 =$ derajat penyebut 36 diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 2,87 pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), maka dapat dinyatakan bahwa nilai $F_{hitung} (230,037) >$ dari $F_{tabel} (2,87)$ sedangkan signifikansi (0,000) jauh lebih kecil dari 5% atau 0,05. Artinya secara simultan variabel bebas yaitu variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y).

Koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,946 atau 94,6%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 94,6%. sedangkan sisanya yaitu 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis dan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KPH Pasuruan. Hasil penelitian ini mendukung Teori Porter dan Miles *dalam* Stoner dan Freeman (1994), yang mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan perusahaan, yaitu: (1) karakteristik individu yang meliputi minat, sikap pada diri masing-masing, sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, rasa aman dan sosial, (2) karakteristik pekerjaan meliputi tingkat kepuasan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan jenis pekerjaan, (3) karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi.

Dalam penelitian ini juga memperkuat dari penelitian Subyantoro (2009), penelitian tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Subyantoro menyimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut subyantoro, apabila pihak manajemen ingin meningkatkan motivasi pengurus agar tercapai kepuasan kerjanya, maka harus memahami dan menanggapi keanekaragaman yang terjadi. Banyak faktor karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi dalam bekerjanya. Dalam hal ini pihak manajemen dapat menerapkan dengan keluwesan atau fleksibilitas seperti menata kembali tentang rencana kompensasi, tunjangan, merancang jadwal kerja, menetapkan fisik pekerjaan dan semacamnya yang mencerminkan kebutuhan pengurus.

Analisis hasil penelitian secara Parsial

Hasil pengujian secara parsial terhadap masing-masing variabel bebas, dapat diketahui bahwa, karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat signifikansi t masing-masing variabel ($0,000; 0,015; 0,001$) $< (0,05)$.

1. Karakteristik individu (X_1)

Variabel karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} X_1 6,995 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini secara teoritis mendukung pendapat Hellriegel (1996), menurutnya perbedaan individu meliputi aspek-aspek kebutuhan, nilai-nilai, sikap, minat dan kemampuan yang dibawa seseorang ke tempat kerja atau organisasinya. Perbedaan individu tersebut akan berdampak pada motif individu yang akan berbeda pula. Individu ada yang dimotivasi oleh uang, pada konteks ini tujuan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan gaji yang tinggi, sedangkan ada individu yang lebih mengutamakan keselamatan dan keamanan akan tetap bekerja walaupun dengan gaji yang rendah. Distribusi tertinggi jawaban responden tentang karakteristik individu terletak pada item pemenuhan kebutuhan karyawan ($X_{1.8}$) dengan rata-rata 4,85 yang menunjukkan bahwa kebutuhan utama karyawan dalam bekerja adalah upah yang sesuai. Hasil ini mendukung teori Maslow yang mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih rendah (*fisiologis*) sebelum memenuhi kebutuhan tertinggi (*realisasi diri*). (Siagian, 2002: 108).

2. Karakteristik pekerjaan (X_2)

Variabel karakteristik pekerjaan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dengan $t_{hitung} X_2 2,544 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai $p = 0,015 < 0,05$. Hal ini secara teoritis mendukung pendapat Stoner (1994) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Distribusi tertinggi jawaban responden tentang karakteristik pekerjaan terletak pada item tingkat signifikansi tugas ($X_{2.4}$) dengan rata-rata 4,63. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan

memiliki peran penting bagi kelangsungan perusahaan. Hasil ini juga diperkuat oleh pendapat Wood, et al (1998) dalam Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

3. Karakteristik situasi kerja (X_3)

Variabel karakteristik situasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dengan $t_{hitung} X_3 3,640 > t_{tabel} 1,688$ dan nilai $p = 0,001 < 0,05$. Hal ini secara teoritis mendukung pendapat Stoner dan Freeman (1994) yang berpendapat bahwa faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi dalam berorganisasi adalah karakteristik situasi kerja yaitu faktor-faktor dalam lingkungan kerja dan tindakan organisasi. Faktor yang ketiga ini terdiri dari:

1. Kebijakan personalia, seperti skala upah dan tunjangan karyawan (cuti, pensiun dan sejenis)
2. Sistem balas jasa atau sistem imbalan. Organisasi memandu tindakan-tindakan yang umumnya memiliki dampak yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja setiap karyawan, seperti kenaikan gaji, bonus dan promosi.
3. Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama para anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja terdekat, meliputi sikap dan tindakan rekan kerja dan penyelia, serta iklim yang mereka ciptakan.

Distribusi tertinggi jawaban responden tentang karakteristik situasi kerja terletak pada item kompensasi yang memadai ($X_{3.10}$) dengan rata-rata 4,72. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memadai. Karyawan yang memperoleh kenaikan pangkat lebih tinggi, diberikan gaji pokok berdasarkan pangkat dan masa kerja yang baru sesuai dengan skala gaji pokok. Selain memperoleh gaji pokok, karyawan juga mendapat tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap yaitu tunjangan yang setiap bulan diberikan secara rutin dan tetap jumlahnya seperti : tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, dll. Dan tunjangan tidak tetap yaitu tunjangan yang jumlahnya tidak tetap, misal berdasarkan kehadiran, prestasi, seperti tunjangan makan, tunjangan transpor, insentif, tunjangan operasional, dll.

Analisis Variabel Dominan

Variabel dominan dapat diketahui dari analisis uji t (parsial) dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu (X_1) mempunyai nilai koefisien determinasi parsial 0,747 dengan $t_{hitung} 6,742 \geq t_{tabel} 1,688$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Nilai tersebut lebih besar dari variabel karakteristik pekerjaan (X_2) yang mempunyai nilai koefisien determinasi parsial 0,379 dengan $t_{hitung} 2,062 \geq t_{tabel} 1,688$ dan nilai $p = 0,046 < 0,05$ dan variabel situasi kerja (X_3) yang mempunyai nilai koefisien determinasi parsial 0,325 dengan $t_{hitung} 2,457 \geq t_{tabel} 1,688$ dan nilai $p = 0,019 < 0,05$. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang utama yaitu penghasilan yang memadai, lingkungan kerja kompak dan menyenangkan yang membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja serta budaya perusahaan yang sesuai dengan budaya personal karyawan. Sehingga dapat disimpulkan karakteristik individu memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan Perum Perhutani KPH Pasuruan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor dalam lingkungan perusahaan yang meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Pasuruan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan berikut :

1. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa lingkungan perusahaan yang meliputi karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) Perum Perhutani KPH Pasuruan.
2. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda secara parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan perusahaan yang meliputi karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik situasi kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) Perum Perhutani KPH Pasuruan.
3. Dari hasil uji analisis regresi linier berganda secara parsial dapat diketahui bahwa variabel bebas karakteristik individu (X_1) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat motivasi kerja karyawan (Y) Perum Perhutani KPH Pasuruan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Melihat dari hasil penelitian, bahwa pengaruh karakteristik individu lebih dominan dibanding dengan karakteristik pekerjaan dan situasi kerja, maka perusahaan dapat mengoptimalkan karakteristik individu dengan memperhatikan kemampuan, nilai, sikap, minat dan kebutuhan karyawan, agar motivasi kerja karyawan tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Pihak perusahaan harus menghargai keberadaan para karyawan di perusahaan, dengan memberikan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan hal tersebut juga dapat membuktikan bahwa perusahaan secara serius memperhatikan segala bentuk usaha dalam rangka meningkatkan potensi atas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan.

