

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
PLYWOOD PADA PT SUMBER MAS INDAH PLYWOOD
GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
Mawar Tianti
05410013



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
2010**

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
PLYWOOD PADA PT SUMBER MAS INDAH PLYWOOD
GRESIK**

SKRIPSI

Oleh:

**Mawar Tianti
05410013**

**Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing**

**Endah Kurniawati P., M.Psi
NIP: 19750514 200003 2 003**

Malang, 30 September 2010

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

**Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP: 19550717 198203 1 005**

**HUBUNGAN PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA FISIK
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
PLYWOOD PADA PT SUMBER MAS INDAH PLYWOOD
GRESIK**

SKRIPSI

**Oleh:
Mawar Tianti
05410013**

Telah dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 8 Oktober 2010

Dengan Penguji:

1. Retno Mangestuti, M.Si (_____)
(Ketua/Penguji) NIP. 19750220 200312 2 004

2. Endah Kurniawati P., M.Psi (_____)
(Sekretaris/Pembimbing/Penguji) NIP. 19750514 200003 2 003

3. Dr. Yuswianto, M.Kes (_____)
(Penguji Utama)

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi,

Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I
NIP. 19550717 198203 1 005

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mawar Tianti

NIM : 05410013

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Plywood pada PT Sumber Mas Indah plywood Gresik.

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 25 September 2010

Peneliti

Mawar Tianti
NIM 05410013

MOTTO

Tak ada rahasia untuk menggapai sukses, sukses itu dapat terjadi karena persiapan, kerja keras, dan mau belajar dari kegagalan.

~ General Collin power

PERSEMBAHAN

**Teriring rasa syukur kepada Allah SWT
Karya ini kupersembahkan kepada Ayah, Ibu tercinta
Karena dengan jerih payah, kasih sayang, do'a dan restunya sehingga
Mawar bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga Mawar bisa
menjadi anak yang bisa dibanggakan Without you i'm nothing.
Lexq tersayang, makasih atas semua supportnya baik material maupun
spiritual, U're My Inspiration.**

**K2q bolot & k2q w2n, juga mbaxq li2s
Thanks wat supportnya & kasih sayangnya
Mesq kalian rese' maq juga kadang jengkelin but i love you.**

**2 adikq agil ma pasha
Tanpa canda tawa dan tangisan kalian rumah ini jadi sepi.**

**Guru-guruku semua yang pernah memberikan ilmunya kepadaku,
terima kasih atas semuanya. Karena jasa dan bimbingan kalian,
sehingga sampailah pada saat ini,
Semoga ilmu-ilmu ini menjadi bermanfaat.**

**Teman-temanku semuanya, tanpa kalian aku tidak akan faham
apa itu arti kebersamaan, persahabatan dan cinta.
Terima kasih atas kebersamaan yang penuh warna ini.**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puja dan puji hanyalah bagi pemilik Akbar asma-Nya Allah SWT atas segala karunia Rahmat, Berkah, Hidayah dan Maunah serta Taufik-Nya kepada kami. Sehingga dengan segenap tenaga dan pikiran yang telah dikaruniakan-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Plywood Pada PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik**”

Tak luput dari bimbingan manusia terkasih-Nya seraya saya haturkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat-sahabat, dan para pengikutnya yang tetap istiqomah memegang teguh keyakinan akan keimanan dan keislamannya dalam hati.

Pada akhirnya saya bisa menyelesaikan laporan ini, yang kesemuanya tidak terlepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, saya haturkan ucapan terima kasih yang terdalam kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. DR. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan perhatian dan dukungannya kepada Fakultas Psikologi.
2. Bapak Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Endah Kurniawati P., M.Psi, selaku ketua BAK sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, meluangkan waktu sampai terselesaikan skripsi ini.

4. Direktur PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik. Bapak Andik selaku staf personalia yang telah memberi izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta segenap staff karyawan yang telah banyak membantu kelancaran peneliti dalam melakukan penelitian.
5. Ayah dan Ibu tersayang, beserta seluruh keluarga besar terima kasih atas do'a, dukungan dan cinta yang telah diberikan. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmad dan hidayahnya kepada keluarga besar kita.
6. Serta kepada semua pihak yang telah bersedia membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik berupa materiil maupun spiritual.

Akhirnya, saya memohon maaf apa yang saya persembahkan ini masih jauh dari kesempurnaan, kita tahu bahwa kesempurnaan hanyalah milik Allah semata. Oleh karena itu, jika ada kesalahan atau kekurangan mohon kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sebagai bahan komtemplasi saya untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan berkah dan manfaat yang besar bagi kita semua. *Amien ya robbal alamien.*

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Malang, 25 September 2010

Penulis

Mawar Tianti

DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan PT Sumber Mas Indah Plywood
- Tabel 3.2 jumlah sampel karyawan PT sumber mas indah plywood
- Tabel 3.3 Blue Print Lingkungan Kerja
- Tabel 3.4 Blue Print Motivasi Kerja
- Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja
- Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja
- Tabel 3.7 Rangkuman Uji Realibilitas
- Tabel 3.8 Kategori Penelitian Lingkungan Kerja
- Tabel 3.9 Kategori Penelitian Motivasi Kerja
- Tabel 4.10 Hasil Mean Dan Standart Deviasi
- Tabel 4.11 Kategori Tingkat Lingkungan Kerja
- Tabel 4.12 Kategori Tingkat Motivasi Kerja
- Tabel 4.13 Korelasi Antar Variabel
- Tabel 4.14 Rangkuman Korelasi *Product Moment*

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 : Inventarisasi Teks Islam Tentang Proses Persepsi Lingkungan Kerja

Bagan 2.2 : Figurisasi Teks Islam Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

Bagan 2.3 : Perbandingan Teori X Dan Y

Bagan 2.4: Inventarisasi Teks Islam Tentang Motivasi Kerja

Bagan2.5 : Figurisasi Teks Islam Tentang Motivasi Kerja

Bagan 3.6: Skema Penelitian

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Skala Lingkungan Kerja
- Lampiran 2 : Skala Motivasi Kerja
- Lampiran 3 : Hasil Penelitian pada Skala Lingkungan Kerja
- Lampiran 4 : Hasil Penelitian pada Skala Motivasi Kerja
- Lampiran 5: Hasil Korelasi
- Lampiran 6 : Struktur Organisasi
- Lampiran 7: Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian

ABSTRACT

Mawar Tianti. 2010. *The Relation between The Perception of Work Physic Environment and Work Motivation of Workers in Plywood Division at PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik. Thesis, Malang: Psychology Faculty. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.*

Lecturer: Endah Kurniawati P., M. Psi

Key word: Work Environment, Work Motivation

Organization is a system that consists of people who has same purpose. As a system, organization uses various resources to achieve its purpose. The resources that is belongs to organization consist of financial resource, physic resource, human resource and the superiority of information and technology. To get productive human resource, it needs enough motivation, so their working can be stable. The basis thing that the company should do is making conducive work environment, so their work can be optimum and productive. Therefore, the problem formulation that will be discussed is how the perception of workers in PT Sumber Mas Indah Plywood is, how the degree of motivation work of workers in PT Sumber Mas Indah Plywood is, and what the relation between the perception of work environment and work motivation of workers in PT Sumber Mas Indah Plywood is.

The purpose of this research is knowing the relation between work environment and motivation of workers in PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik. In this research, there are two variables. The variables are free variable (x) which is the perception of work environment and string variable which is the work motivation. The population that is taken is workers in Plywood Division in which every unit is taken five people as a sample, so the total of the sample is 40 workers which use study of population. The instrument of the research uses work environment scale which has 28 items and work motivation scale which has 30 items. The data are analyzed by using the term of *Product Moment* which is helped by *software SPSS 16.0 for windows*. The hypothesis is that there is a positive relation between work environment and work motivation at workers.

Based on the result of *Product Moment* technical analysis calculation from Pearson, it is gotten correlation coefficient (r) 0.733; $p=0,000$ ($p < 0,005$). It means that there is a significant positive relation between the work and motivation environment. The work environment in this subject is medium. It is showed from frequency of 31 respondents that the percentage is 77, 5%. Motivation variable in the subject is medium. It is showed from frequency of 28 respondents that the percentage is 70%.

ABSTRAK

Mawar Tianti. 2010. *Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Plywood pada PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik.* Skripsi, Malang: Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Endah Kurniawati P, M.Psi

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sebagai suatu sistem organisasi menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi terdiri dari sumber daya finansial, fisik, manusia dan keunggulan teknologi dan informasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif diperlukan suatu motivasi yang cukup agar mereka dapat bekerja tetap stabil. Hal mendasar yang perlu dilakukan oleh perusahaan tentunya adalah dengan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif agar mereka dapat optimal dan produktif dalam bekerja. Sehingga rumusan masalah yang ingin diungkap yaitu: Bagaimana persepsi karyawan tentang lingkungan kerja di PT Sumber Mas Indah Plywood, Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood, apakah ada hubungan antara persepsi karyawan tentang lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Sumber Mas Indah Plywood.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan pada PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah persepsi lingkungan kerja, dan variabel terikat (Y) adalah motivasi kerja. populasi yang diambil adalah karyawan bagian plywood yang masing-masing dari unit diambil 5 orang untuk menjadi sampel sehingga jumlah total sampel adalah 40 orang karyawan, menggunakan studi populasi. Instrument penelitian menggunakan skala lingkungan kerja sebanyak 28 item dan skala motivasi kerja sebanyak 30 item. Data dianalisis menggunakan persamaan *Product Moment*, dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari Pearson diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.733; $p = 0,000$ ($p < 0,05$) artinya ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja pada subjek tergolong sedang, ditunjukkan dari frekuensi sebanyak 31 responden dengan prosentase 77.5%. Variabel motivasi kerja pada subjek penelitian tergolong sedang, ditunjukkan dari frekuensi 28 responden dengan prosentase 70%.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR BAGAN	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi Lingkungan Kerja	
1. Persepsi	
1.1 Pengertian Persepsi	10
1.2 Indikator Persepsi	11
1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi	12
1.4 Proses Terjadinya persepsi	13
1.5 Bentuk-Bentuk Persepsi	14
2. Lingkungan Kerja	
2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
2.2 Jenis Lingkungan Kerja	18
2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja.....	19
2.4 Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja	26
2.5 Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam	27
B. Motivasi Kerja	
1. Pengertian motivasi kerja	31
2. Ciri-Ciri Motivasi kerja	34
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	35
4. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	41
5. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam	47
C. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja.....	50
D. Hipotesa.....	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian	56
B. Variabel Penelitian	56

C. Definisi Oprasional	57
D. Populasi dan Tehnik Sampel	58
E. Metode Pengumpulan Data.....	60
F. Proses Penelitian.....	65
G. Uji Coba Instrumen.....	65
H. Validitas dan Reabilitas.....	66
I. Metode Analisis Data	70

BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	
1. Profil Perusahaan.....	74
2. Visi dan Misi Perusahaan	76
3. Lokasi Perusahaan	76
4. Hari dan Jam Kerja Perusahaan	76
B. Hasil Penelitian	
1. Pelaksanaan Penelitian	77
2. Analisis Data	77
C. Pembahasan	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari orang-orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sebagai suatu sistem organisasi menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi terdiri dari sumber daya finansial, fisik, manusia dan keunggulan teknologi dan informasi (Simamora, 1995:1). Namun diantara empat sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena yang dapat menggerakkan tiga jenis sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan organisasi hanyalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terdiri dari individu-individu bergabung dalam organisasi karena mempunyai berbagai macam tujuan. Tujuan-tujuan berkaitan dengan usaha pemenuhan berbagai macam jenis kebutuhan. Pencapaian pemenuhan kebutuhan individu dalam organisasi sangat penting sebab jika kebutuhan individu sudah terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan bagi individu tersebut. Pencapaian kepuasan tersebut pada gilirannya diharapkan dapat mendorong kontribusi individu kepada organisasi sesuai dengan bakatnya masing-masing, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian sudah menjadi kewajiban bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Sumber daya manusia yang dapat menunjang perusahaan adalah sumber daya manusia dengan kualitas kerja yang bagus. Tanpa sumber daya

manusia yang berkualitas, maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan tidak akan terpenuhi. Namun dari pada itu, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif diperlukan suatu motivasi yang cukup agar mereka dapat bekerja tetap stabil. Pada kenyataannya motivasi kerja tidak selalu berada pada tingkat yang tinggi, karena terkadang juga mengalami penurunan. Oleh sebab itu hendaknya motivasi para karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Hal mendasar yang perlu dilakukan oleh perusahaan tentunya adalah dengan menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif agar mereka dapat optimal dan produktif dalam bekerja. Adapaun pengertian dari lingkungan kerja menurut Nitisemito (1999:109) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang terdapat disekitar tempat kerja dimana para karyawan beraktivitas dan menghasilkan produktivitas sehari-harinya. Lingkup dari lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas baik di luar maupun di dalam gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai dengan jumlah cahaya dan suara yang menimpa ruang kerja, kebersihan, pewarnaan dinding dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik merupakan suatu hasil dari kinerja yang diperoleh karyawan dimana tempat mereka bekerja, seperti *reward*, manajemen kepemimpinan yang partisipatif, hubungan sosial antar karyawan, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ada perbedaan antara orang yang bermotif (*motivated*) untuk bekerja dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Orang yang bermotif untuk bekerja, ia bekerja hanya karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang vital bagi diri dan keluarganya seperti untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan hari tua, status, ataupun untuk memperoleh pergaulan yang menyenangkan. Baginya pekerjaan yang menyenangkan dan menarik, belum tentu akan memberikan kepuasan baginya dalam menjalankan tugas-tugasnya .

Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga,1992:36-37).

Perilaku seseorang seringkali nampak dari adanya saling ketergantungan dari unsur-unsur motif yang ada padanya. Secara pokok unsur motivasi dan tujuan merupakan hal yang tak terpisahkan. Perilaku orang pada umumnya berorientasi pada tujuan, yang senantiasa dirangsang dan didorong untuk mencapainya.

Maka dalam hal ini kegiatan-kegiatan yang ditampilkan para karyawan merupakan perilaku yang disadari atau tidak adalah untuk mencapai segala yang diinginkannya, dibutuhkannya dan diharapkannya dari organisasi. Bagi para manajer yang arif, mutlak perlu memahami latar belakang kemampuan, kebutuhan dan harapan-harapan dari karyawannya.

Motivasi kerja karyawan juga berhubungan dengan lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara, 1993:47) mengemukakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Apabila ia mempersepsikan lingkungan tempat ia bekerja dengan persepsi yang baik ia akan merasa nyaman dalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila seorang karyawan mempersepsikan lingkungan tempat ia bekerja dengan persepsi yang buruk maka akan berpengaruh terhadap produktivitasnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Laila Mutia (2007) yang meneliti hubungan antara persepsi karyawan tentang kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja didapatkan hasil korelasi antar variabel dengan nilai 0,000 dengan taraf signifikansi 5% dengan subjek 32 orang diketahui r_{tabel}

0,349 dan $r_{xy}0,720$ sehingga $r_{xy} < r_{tabel}$ yang berarti hipotesa yang diajukan peneliti diterima yakni terdapat hubungan yang positif antara kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Di sisi lain, dalam menjalankan usahanya tidak semua jenis unit usaha dan perusahaan dapat menyesuaikan antara lingkungan kerja fisik yang selayaknya diterima pekerja dengan lingkungan kerja fisik yang tercipta selama berlangsungnya proses produksi. Hal ini disebabkan salah satunya karena penggunaan alat-alat dan mesin-mesin tertentu untuk membantu kelancaran proses produksi yang dapat menyebabkan munculnya masalah baru seperti kebisingan, getaran mekanis, dan naiknya temperatur ruangan. Contohnya adalah penggunaan mesin pemotong kayu (gergaji). Permasalahan yang ditimbulkan dari penggunaan mesin tersebut adalah suara bising, sementara limbah dari kayu tersebut mencemari udara disekitar pabrik khususnya bagi karyawan yang ada di dalam pabrik tersebut.

Selain penggunaan mesin-mesin dan alat-alat tersebut, hambatan lain dalam menciptakan lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi pekerja adalah jenis usaha yang dijalankan oleh unit usaha atau perusahaan tersebut. Terdapat jenis usaha tertentu yang tidak memungkinkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja fisik yang layak dan nyaman bagi pekerjanya karena pelaksanaan kegiatan produksinya. Pelaksanaan kegiatan produksi yang berlangsung dapat menimbulkan suara-suara bising bagi pekerja dan lingkungan sekitar. Jenis usaha tersebut misalnya adalah usaha yang bergerak di bidang pengolahan kayu. Kegiatan yang dilaksanakan di dalam jenis usaha

tersebut meliputi pemotongan kayu, pengukuran, serta pengemasan barang-barang yang telah jadi, yang dapat menimbulkan suara-suara keras dan tidak nyaman di telinga, selain itu juga keluar masuknya kontainer-kontainer ke pabrik dapat menimbulkan polusi udara di sekitar sehingga mencemari udara sekitar di pabrik yang lambat laun dapat berdampak buruk bagi karyawan yang menghirup udara tersebut.

PT Sumber Mas Indah Plywood adalah perusahaan swasta yang terletak di Gresik adalah salah satu jenis usaha yang bergerak di bidang pengolahan kayu. Proses tersebut dilaksanakan dalam sebuah pabrik yang di dalamnya terdapat alat-alat serta mesin-mesin yang digunakan untuk membantu kelancaran proses produksi tersebut, mesin yang dipakai adalah gergaji mesin sebagai pemotong kayu, mesin forklift untuk mengangkat dan memindah benda-benda berat seperti produk yang sudah jadi yang siap dikemas dan dimasukkan dalam gudang penyimpanan, Selain alat-alat yang dapat menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi para karyawan saat bekerja, keluar masuknya kontainer-kontainer juga merupakan salah satu yang dapat menimbulkan masalah di lingkungan kerja yakni asap dari kontainer-kontainer tersebut menjadikan udara sekitar pabrik menjadi kotor dan tidak baik untuk kesehatan.

Permasalahan yang muncul di PT Sumber Mas Indah Plywood berdasar hasil penelitian dan observasi awal dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja tempat karyawan bekerja kurang nyaman dan kondusif, seperti suara bising yang terjadi akibat proses

produksi, suara-suara mesin forklift, serta suara dan asap kendaraan yang keluar masuk di sekitar pabrik. Namun pada kenyataannya karyawan-karyawan tersebut mampu bekerja secara maksimal dan efisien dan tidak menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan karyawan untuk datang ke tempat kerja pada waktunya, ketepatan karyawan untuk waktu pulang kerjanya, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat usaha karyawan dalam mencari cara penyelesaian pekerjaan dengan lebih baik, kemudian tingkat usaha karyawan dalam mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, serta tingkat usaha karyawan dalam meningkatkan kualitas diri.

Pada penelitian ini penulis lebih menekankan pada segi lingkungan kerja fisiknya, hal ini dikarenakan bahwa dalam kenyataannya terkadang perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap hal-hal yang ada disekitar tempat karyawan bekerja, terutama lingkungan kerja fisiknya. Padahal selain lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik juga perlu mendapat perhatian yang sama dari perusahaan. Karena tanpa perusahaan sadari, lingkungan kerja fisik yang tidak diperhatikan akan membuat karyawan menjadi malas bekerja, sehingga menimbulkan adanya absensi, selain itu juga akan memperlambat proses pekerjaan karyawan. Jadi bilamana seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja yang secara fisik kurang sehat atau kurang mendukung maka tentunya dapat berdampak pada kinerjanya terutama pada mental psikis karyawan tersebut, seperti misalnya turunnya kepuasan kerja yang berakibat timbulnya rasa malas yang membuat motivasi turun.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penulis ingin meneliti **Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Plywood pada PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik.**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang lingkungan kerja fisik di PT Sumber Mas Indah Plywood?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan bagian plywood pada PT Sumber Mas Indah Plywood?
3. Apakah ada hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan bagian plywood pada PT. Sumber Mas Indah Plywood?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. untuk mengetahui persepsi karyawan tentang lingkungan kerja fisik di PT Sumber Mas Indah Plywood.
2. untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian plywood pada PT Sumber Mas Indah Plywood.
3. untuk mengetahui ada tidaknya hubungan persepsi lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan bagian plywood pada PT. Sumber Mas Indah Plywood.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Tambahan wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi penulis tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan yang terdapat di PT. Sumber Mas Indah Plywood karena terjun langsung dan realita yang ada secara konkrit, akan lebih jelas bagi penulis untuk menelaahnya.
2. Bagi lembaga pendidikan terutama Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan untuk dijadikan sebagai bahan kebijakan, bahan kajian, atau sebagai bahan informasi saja.
3. Memberikan sumbangsih bagi PT. Sumber Mas Indah Plywood, minimal sebagai penambahan wawasan dan pengetahuan akan pentingnya persepsi karyawan tentang lingkungan kerja fisik dengan motivasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi Lingkungan Kerja

1. Persepsi

1.1 Pengertian Persepsi

Setiap manusia mempunyai pemikiran-pemikiran yang berbeda-beda terhadap suatu hal. Dari berbagai pemikiran manusia tersebut akan muncul berbagai pengertian tentang obyek, benda dan peristiwa. Pemikiran yang menimbulkan suatu pengertian itu dapat dikatakan sebagai persepsi.

Menurut Sarwono (1976:39) persepsi adalah kemampuan untuk membedakan, mengelompokkan, memfokuskan perhatian sebagai kemampuan untuk mengorganisasikan pengamatan.

Menurut Chaplin dalam kamus psikologi (2000:358) persepsi merupakan proses mengetahui dengan bantuan indera untuk mengenali obyek dan kejadian obyektif.

Walgito (1989:87) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses yang didahului oleh penginderaan yaitu merupakan suatu proses penerimaan stimulus oleh individu melalui alat indera.

Melalui persepsi manusia dapat mengenal diri dan lingkungannya serta dapat melakukan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Atkinson (1987:206) persepsi adalah proses di mana kita mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan. Stimulus yang di indera oleh individu di organisasikan, kemudian di interpretasikan sehingga individu

tersebut menyadari, mengerti tentang apa yang di indera itu, inilah yang disebut persepsi (Davidoff, 1981 dalam Walgito, 1989:88).

Dari beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi merupakan kemampuan untuk mengorganisasikan serta menginterpretasikan suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui inderanya baik melalui penglihatan, pendengaran dan perasaan, dimana stimulus yang di terimanya merupakan suatu yang berarti dan menarik untuk individu tersebut.

1.2 Indikator Persepsi

Menurut Walgito (1989:54) ada beberapa hal yang di perlukan agar persepsi dapat disadari oleh individu yaitu:

- 1) Adanya obyek yang dipersepsikan. Obyek menimbulkan stimulus yang mengenai alat indera atau reseptorm stimulus dapat datang dari luar langsung mengenai alat indera (*reseptor*), dapat datang dari dalam yang langsung mengenai syaraf penerima (*sensoris*) yang bekerja sebagai reseptor.
- 2) Alat indera atau *reseptor*. Yaitu merupakan alat untuk menerima stimulus, disamping itu harus ada pula syaraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus yang di terima reseptor ke pusat syaraf yaitu otak sebagai pusat kesadaran. Dan sebagai alat untuk mengadakan respon diperlukan syaraf motoris.
- 3) Adanya perhatian. Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi terhadap sesuatu diperlukan adanya perhatian yang merupakan langkah

pertama sebagai suatu kesiapan dalam mengadakan persepsi. Tanpa perhatian tidak akan terjadi persepsi.

Sedangkan syarat-syarat yang diperlukan individu untuk mempersepsikan sesuatu bersifat:

- 1) Fisik atau kealaman yaitu suatu peristiwa ketika obyek menimbulkan stimulus kemudian stimulus tersebut mengenai alat indera.
- 2) Fisiologi yaitu stimulus yang diterima oleh alat indera dilanjutkan oleh syarat sensori ke otak.
- 3) Psikologis. Untuk selanjutnya setelah proses fisiologi, terjadilah proses ke otak, sehingga individu menyadari apa yang diterima dengan reseptornya itu sebagai akibat dari stimulus yang diterimanya yang terjadi dipusat kesadaran (Walgito, 1985:54).

1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Suharnan (1999:55) faktor - faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- 1) *Bottom-up* adalah sifat - sifat yang ada pada stimulus yang dipersepsikan.
- 2) *Top-down* adalah pengetahuan yang relevan dengan stimulus yang telah disimpan dalam ingatan seseorang.

Menurut Eysenck (1984 dalam Suharnan 1999:17) dalam mempersepsikan suatu obyek di pengaruhi oleh:

- 1) Informasi yang ditampilkan oleh stimulus sensori pada saat itu.
- 2) Pengetahuan serta pengalaman yang relevan, dimiliki dan telah tersimpan pada ingatan seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi persepsi adalah:

- 1) Faktor internal yaitu keadaan, informasi, sifat - sifat serta karakteristik obyek yang dipersepsikan.
- 2) Faktor eksternal yaitu kebutuhan, pengetahuan, pengalaman yang relevan dengan stimulus dan juga kekuatan, ukuran serta perubahan dari stimulus.

1.4 Proses Terjadinya Persepsi

Menurut Walgito (2004:90) proses terjadinya persepsi adalah sebagai berikut:

Proses stimulus mengenai alat indera merupakan proses kealaman atau proses fisik. Stimulus yang diterima oleh alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Proses ini yang disebut sebagai proses fisiologis. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran sehingga individu menyadari apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba. Proses yang terjadi dalam otak atau dalam pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu menyadari misalnya tentang apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini merupakan proses terakhir dari persepsi dan merupakan proses sebenarnya. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk.

dalam proses persepsi perlu adanya perhatian sebagai langkah persiapan dalam persepsi itu. Hal tersebut karena keadaan menunjukkan

bahwa individu tidak hanya dikenai oleh stimulus saja, tetapi individu dikenai berbagai macam stimulus mendapatkan respon individu untuk dipersepsi. Stimulus mana yang akan dipersepsi atau mendapatkan respon dari individu tergantung pada perhatian individu yang bersangkutan.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan proses terjadinya persepsi adalah adanya stimulus yang dipersepsikan, individu menyadari adanya stimulus tersebut dan stimulus mengenai syaraf reseptor panca indera lalu dibawa ke otak untuk diproses lalu diberi makna dengan pengetahuan yang sesuai stimulus.

1.5 Bentuk-Bentuk Persepsi

Menurut Walgito (2004:118) bentuk-bentuk persepsi adalah sebagai berikut:

1) Persepsi Melalui Indera Penglihatan.

Alat indera merupakan alat utama dalam individu mengadakan persepsi. Seseorang dapat melihat dengan matanya tetapi mata bukanlah satu-satunya bagian hingga individu dapat mempersepsi apa yang dilihatnya, mata hanyalah merupakan salah satu alat atau bagian yang menerima stimulus, dan stimulus ini dilangsungkan oleh syaraf sensoris ke otak, hingga akhirnya individu dapat menyadari apa yang dilihat.

Apabila seseorang melihat sesuatu objek maka stimulus yang mengenai mata bukanlah objeknya secara langsung, tetapi sinar yang dipantulkan oleh objek tersebut yang bekerja sebagai stimulus yang mengenai mata. Sinar yang mengenai mata mempunyai sifat gelombang,

ada yang bergelombang pendek dan ada juga yang bergelombang panjang. Di samping itu sinar juga mempunyai sifat kekuatan atau intensitas gelombang yang bermacam-macam. Perbedaan dalam soal intensitas akan membawa perbedaan dalam soal terang tidaknya sinar yang diterima. Perbedaan panjang pendeknya gelombang akan membawa perbedaan dalam warna yang dilihat. Apabila seseorang melihat suatu benda, maka dari benda itu dapat dilihat bentuknya, jaraknya, warnanya, ukurannya, dan kadang-kadang gerakannya.

2) Persepsi Melalui Indera Pendengaran.

Orang dapat mendengar sesuatu dengan alat pendengaran, yaitu telinga. Telinga merupakan salah satu alat untuk dapat mengetahui sesuatu yang ada di sekitarnya. Telinga dapat dibagi atas beberapa bagian yang masing-masing mempunyai fungsi atau tugas sendiri-sendiri, yaitu:

- a) Telinga bagian luar, yaitu merupakan bagian yang menerima stimulus dari luar.
- b) Telinga bagian tengah, yaitu merupakan bagian yang meneruskan stimulus yang diterima oleh telinga bagian luar, jadi bagian ini merupakan transformer.
- c) telinga bagian dalam, yaitu merupakan reseptor yang sensitif yang merupakan saraf-saraf penerima.

Seperti halnya dalam penglihatan, dalam pendengaran individu dapat mendengar apa yang mengenai reseptor sebagai suatu respons terhadap stimulus tersebut. Kalau individu dapat menyadari apa yang didengar, maka

dalam hal ini individu dapat mempersepsi apa yang didengar, dan terjadilah suatu pengamatan atau persepsi.

3) Persepsi Melalui Indera Pencium.

Orang dapat mencium bau sesuatu melalui alat indera pencium yaitu hidung. Sel-sel penerima atau reseptor bau terletak dalam hidung sebelah dalam. Stimulusnya berwujud benda-benda yang bersifat khemis atau gas yang dapat menguap, dan mengenai alat-alat penerima yang ada dalam hidung, kemudian diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak, dan sebagai respons dari stimulus tersebut orang dapat menyadari apa yang dicitumnya yaitu bau yang dicitumnya.

4) Persepsi Melalui Indera Pengecap.

Indera pengecap terdapat di lidah. Stimulusnya merupakan benda cair. Zat cair itu mengenai ujung sel penerima yang terdapat pada lidah, yang kemudian dilangsungkan oleh syaraf sensoris ke otak, hingga akhirnya orang dapat menyadari atau mempersepsi tentang apa yang dicecap itu. Mengenai rasa ini ada empat macam rasa pokok yaitu rasa pahit, manis, asin, asam. Masing-masing rasa ini mempunyai daerah penerima rasa sendiri-sendiri pada lidah.

5) Persepsi Melalui Indera Peraba (Kulit).

Indera ini dapat merasakan rasa sakit, rabaan, tekanan dan temperatur. Tetapi tidak semua bagian dari kulit dapat menerima rasa-rasa ini. Pada bagian-bagian tertentu saja yang dapat untuk menerima stimulus-stimulus tertentu. Rasa-rasa tersebut di atas merupakan rasa-rasa kulit yang

primer, sedangkan di samping itu masih terdapat variasi yang bermacam-macam.

Dalam hal tekanan atau rabaan, stimulusnya langsung mengenai bagian kulit bagian rabaan atau tekanan. Stimulus ini akan menimbulkan kesadaran akan lunak, keras, halus, kasar.

Stimulus yang dapat menimbulkan rasa sakit dapat bersifat khemis maupun electrical dan sebangsanya yang pada pokoknya stimulus itu cukup kuat menimbulkan kerusakan pada kulit, dan hal ini menimbulkan rasa sakit.

2. Lingkungan kerja

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (1996:21) lingkungan kerja adalah semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak.

Sedangkan Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Akhyari (1996:160) mendefinisikan lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu : pelayanan

karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan Menurut Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar

jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Kosentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7) Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Tenaga Petugas Keamanan (SATPAM).

Sementara menurut Mangkunegara (1993:88) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sutton dan Rafaeli (1997) disimpulkan bahwa karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap ketrampilan kerja.

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja, kondisi mata karyawan, khususnya karyawan yang matanya plus dan minus yang akut.

2) Kondisi suara

Kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

3) Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja. Oleh karena itu, pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

4) Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan, penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi, dan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

5) Temperatur dan kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 °-77 °F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25%-50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik, dan emosi karyawan.

2.4. Persepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja

Perilaku seseorang seringkali nampak dari adanya saling ketergantungan dari unsur-unsur motif yang ada padanya. Namun secara pokok unsur motivasi dan tujuan merupakan hal yang tak terpisahkan. Perilaku orang pada umumnya berorientasi pada tujuan, yang senantiasa dirangsang dan didorong untuk mencapainya. Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993:24) kondisi lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun kondisi non fisik. Nitisemito (1982:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Gibson (1995:45) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerjanya berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja dengan cara positif dan bukan sebagai sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut, sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman. Berdasarkan teori di atas maka Persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja merupakan suatu proses kognitif baik secara positif maupun secara negatif yang digunakan untuk memahami segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang meliputi kondisi fisik dan non fisik, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun dengan penciuman.

2.5. Persepsi Lingkungan kerja Dalam Perspektif Islam

1) Telaah Teks Psikologi Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam

mengarahkan tingkah laku (Gibson,1995:45). Sementara menurut Walgito(1989:87) komponen persepsi meliputi:

- a) Individu
- b) Alat Indera
- c) Respon
- d) Obyek/Stimulus

2) Telaah Teks Islam Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

Proses persepsi dilalui dengan proses penerimaan stimulus pada reseptor yaitu indera, yang tidak langsung berfungsi setelah dia lahir, tetapi akan berfungsi sejalan dengan perkembangan fisiknya (Najati, 2001:135). Sebagaimana dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 78 yang berbunyi:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ
وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

Artinya:

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur (Al-Qur'an Terjemahan, DEPAG,1989:413).

Ayat tersebut memberi gambaran bahwa manusia di lahirkan dengan tidak mengetahui sesuatu apapun, maka Allah melengkapi manusia dengan alat indera untuk manusia sehingga dapat merasa atas apa yang terjadi padanya dari pengaruh-pengaruh luar yang baru dan mengandung perasaan-perasaan yang berbeda sifatnya antara satu dengan yang lainnya.

Dengan alat indera tersebut, manusia akan mengenali lingkungan hidup dalam lingkungan tersebut.

Dalam firman Allah surat Al-A'raaf ayat 179 yang berbunyi:

وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ ۗ لَهُمْ قُلُوبٌ لَّا يَفْقَهُونَ بِهَا وَهُمْ
 أَعْيُنٌ لَّا يُبْصِرُونَ بِهَا وَهُمْ ءَاذَانٌ لَّا يَسْمَعُونَ بِهَا ۗ أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ
 أُولَئِكَ هُمُ الْغَافِلُونَ ﴿١٧٩﴾

Artinya:

dan Sesungguhnya Kami jadikan untuk (isi neraka Jahannam) kebanyakan dari jin dan manusia, mereka mempunyai hati, tetapi tidak dipergunakannya untuk memahami (ayat-ayat Allah) dan mereka mempunyai mata (tetapi) tidak dipergunakannya untuk melihat (tanda-tanda kekuasaan Allah), dan mereka mempunyai telinga (tetapi) tidak dipergunakannya untuk mendengar (ayat-ayat Allah). mereka itu sebagai binatang ternak, bahkan mereka lebih sesat lagi. mereka Itulah orang-orang yang lalai. (Al-Qur'an Terjemahan, DEPAG, 1989:251).

3) Inventarisasi Teks Islam Tentang Proses Persepsi Lingkungan Kerja.

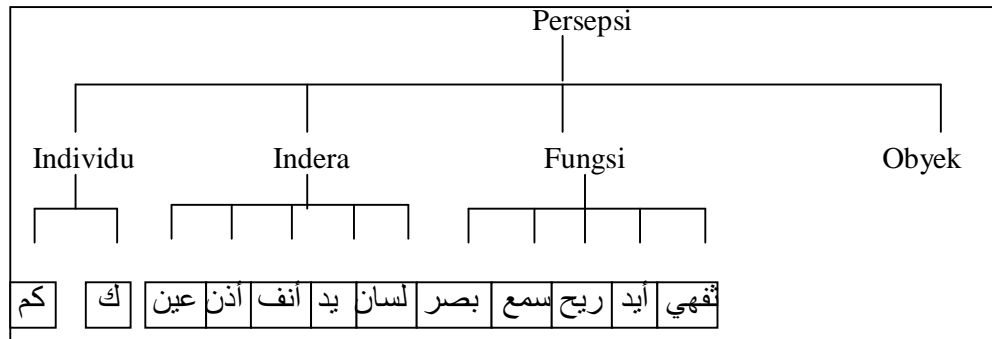
Bagan 2.1
Inventarisasi Teks Islam tentang Proses Persepsi Lingkungan kerja

No	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1	بصر رأى أرى ترى	عين Melihat	Mata	1. Q.S 69 :38 2. Q.S. 69:39 3. Q.S. 11:20 4. Q.S. 2:7 5. Q.S. 70:31 6. Q.S. 63:5 7. Q.S. 48: 19 8. Q.S. 47:20 9. Q.S. 46:23 10. Q.S. 45: 28	10

2.	نسمع سمعنا سمعوا أذنههم سمع أسمعهم تسمع	أذن Mendengar	Telinga	1. Q.S. 67:10 2. Q.S. 24:51 3. Q.S. 2:285 4. Q.S. 21:60 5. Q.S. 5:7 6. Q.S. 5:83 7. Q.S. 18:11 8. Q.S. 2:7 9. Q.S. 11:20 10. Q.S. 8:23 11. Q.S. 19:98 12. Q.S. 88:11	13
3	ريح	أنف Mencium	Hidung	1. Q.S 12:94	1
4.	جلودهم بأيدهم	جلد يد Meraba	Kulit tangan	1. Q.S 14:56 2. Q.S 6:7	2
5.	شفهي	لسان Mencecap	Lidah	-	-
Jumlah ayat					26

4) Figurisasi Teks Islam Tentang Persepsi Lingkungan Kerja .

Bagan 2.2
Figurisasi Teks Islam tentang Persepsi Lingkungan Kerja



5) Kesimpulan Konseptual.

Berdasarkan bagan di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja adalah suatu proses penginderaan tentang suatu lingkungan kerja atau organisasi yang dilakukan oleh karyawan melalui empat komponen yakni: adanya individu, alat indera, fungsi dan obyek.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia pada hakekatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah, setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian muncul kembali dan menuntut pemuasan lagi (Anorogo,1992:34).

Mohyi (1990:21) mengungkapkan bahwa, motivasi berasal dari kata-kata "*movere*" yang berarti dorongan, dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut "*motivation*". Jadi motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu usaha yang menimbulkan dorongan (motif) pada individu (kelompok) agar bertindak (melakukan sesuatu).

Menurut Wexley dan Yulk (dalam As'ad, 1999:45) Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Malayu (2001:219), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Harold Koontz (dalam Malayu 2001:219) Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Menurut Wayne F. Cascio (dalam Malayu 2001:219) Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat).

Filmore H. Stanford (dalam Mangkunegara, 1993:46) mengatakan Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Tingkah laku manusia ditimbulkan atau dinilai dengan adanya motivasi, motivasi merupakan suatu proses psikologi, namun demikian ini bukan berarti motivasi sebagai satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan

adanya perilaku manusia. Motivasi terkadang disebut dengan motif (*motive*), kebutuhan (*need*), desakan (*wish*), keinginan (*want*) dan dorongan (*drive*).

Motivasi juga merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai keinginan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 1989:89).

Menurut Robert A. Baron (dalam Mangkunegara, 1993:47), Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul drive dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara, 1993:47) mengemukakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberian kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan.

2. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Anorogo (1992:35) terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut:

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai suatu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung secara bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja dengan giat, dalam hal ini tidak hanya karena ia ingin lekas naik pangkat, tetapi juga ingin diakui atau dipuji, mendapat upah yang tinggi dan sebagainya.

2) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang seringkali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu saat menginginkan gaji yang tinggi, sedangkan pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3) Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, ternyata memiliki motif yang berbeda. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, motivasinya dapat berbeda. Yang seorang menginginkan teman sekerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul, karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Soeharsono Sagir (dalam Siswanto, 1987:245) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Prestasi (*Achievement*)

Seorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu tujuan "kebutuhan" atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran.

David McClelland menyatakan bahwa tingkat "*needs of Achievement*" (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. n –Ach biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan *gambling, Calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

2) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan pengakuan atau *Recognition* atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan batin yang

lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan motivator yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

3) Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan motivator kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi motivator, bahkan cenderung untuk menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegiatan kegairahan untuk mengatasinya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau "*rumoso handarbeni*" akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan motivator kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6) Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula "Kotak Saran" dari tenaga kerja,

yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan motivator yang cukup kuat untuk tenaga kerja.

Melalui kotak saran, tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau langkah-langkah kebijakan yang akan diambil manajemen.

Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggungjawab, rasa dihargai yang merupakan "tantangan" yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi, untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi.

Adanya keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggungjawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan rasa untuk turut mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai pada tingkat *Top management* akan merupakan motivator yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan motivator untuk berprestasi atau bekerja produktif.

Salah satu wujud dari kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka adalah adanya promosi kenaikan satu level atau tingkat yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi maupun

karyawan yang mempunyai *skill* yang bagus untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sebelumnya.

Sedangkan Herzberg (dalam Manullang, 1974:152-153) mengungkapkan faktor-faktor motivasi antara lain:

1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka seorang pimpinan harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepada bawahannya agar dapat berusaha mencapai hasil yang diinginkan, kesempatan tersebut harus disusun sedemikian rupa sehingga bawahan merasa nyaman dan dapat berkembang sendiri. Selanjutnya pimpinan memberikan semangat pada para bawahannya sehingga para karyawan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang semula dirasa karyawan tidak dikuasainya. Bila karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, para manajer atau pimpinan harus menyatakan keberhasilan itu, dalam artian pimpinan atau para manajer dapat memberi kesempatan kepada para karyawannya yang mempunyai potensi untuk maju.

2) *Recognition* (pengakuan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat kerja, dan dapat disaksikan para karyawan lain.
 - b. Memberi surat penghargaan
 - c. Memberi hadiah berupa uang tunai
 - d. Memberi medali, surat penghargaan dan uang tunai
 - e. Memberi kenaikan gaji
 - f. Mempromosikan/kenaikan pangkat
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang riil dan menakutkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari kebosanan dalam bekerja serta mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 4) *Responsibilities* (tanggung jawab)

Agar *responsibilities* benar-benar menjadi faktor motivasi bagi karyawannya, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat para karyawan secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

- 5) *Advancement* (pengembangan)

Advancement atau pengembangan merupakan salah satu factor yang dapat memotivasi para karyawan. Agar faktor *Advancement* benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pimpinan dapat memulainya

dengan melatih karyawannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pimpinan memberi rekomendasi kepada para karyawannya yang siap untuk pengembangan, baik itu untuk tujuan kenaikan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan atau latihan lanjutan.

Sementara Peterson dan Plowman (dalam Malayu,1996:93) mengatakan bahwa faktor daripada motivasi adalah sebagai berikut:

1) *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2) *The desire for possession* (keinginan untuk memiliki suatu posisi)

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan untuk kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

4. Teori-Teori Motivasi Kerja

Melahirkan motivasi, bukanlah masalah yang sederhana dalam usaha mewujudkan suatu idealisme meningkatkan produktivitas serta profesionalisme kerja. Pandangan atau pendapat umum sering beranggapan bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila seseorang dapat imbalan yang baik serta cukup adil. Namun disisi lain fakta membuktikan, bahwa meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi hasil kerjanya masih belum maksimal/produktif, bekerja asal bekerja, berkarya asal jadi (Anoraga, 1992:41). Ada beberapa teori motivasi diantaranya:

1) Teori Frederich Hezberg

Menurut Hezberg, sistem kebutuhan-kebutuhan orang yang mendasari motivasinya, dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu golongan pertama disebut sebagai *maintenance factors* dan yang kedua disebut sebagai *motivation factors*.

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah "peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan". Berikut adalah *maintenance factors* dan *motivation factors* menurut Herzberg. *Factor maintenance* meliputi:

- a. *Achievement* (Prestasi)
- b. *Recognition* (Pengakuan)
- c. *The Work It Self* (Pekerjaan itu sendiri)
- d. *Responsibilities* (Tanggung jawab)

Faktor yang kedua adalah *maintenance*, atau biasa disebut sebagai kondisi eksentrik (keadaan pekerjaan) yang terdiri dari:

- a. *Company Policy And Administration* (Kebijakan dan administrasi perusahaan)
- b. *Technical Supervisor* (Supervisi)
- c. *Interpersonal Supervisor* (Hubungan antar pribadi)
- d. *Working Conditions* (Kondisi kerja)
- e. *Wages* (Gaji)
- f. *Status* (Status)
- g. *Privat* (Kehidupan pribadi)

Kebutuhan-kebutuhan dalam golongan *maintenance*, bila tidak mendapat pemuasan akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Namun bila terpuaskan, orang belum akan puas. Artinya ia belum benar-benar *motivated* terhadap pekerjaannya.

Yang akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk kedalam golongan *motivational factor* atau disebut juga motivator. Motivator inilah yang akan memberikan kepuasan kerja (Anoraga, 1992:40).

Herzberg (dalam Anoraga, 1992:108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab,

kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.

- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- c. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

2) Teori ERG Aldelfer

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) diungkapkan oleh Clayton Aldelfer. Teori ini merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Herzberg dan Maslow.

Teori ini menyatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti manusia (karyawan), yaitu:

a. *Existence need*

Yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, keuntungan tambahan (*fringe benefits*).

b. *Relatedness need*

Yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain, baik dengan sesama karyawan maupun dengan perusahaan.

c. *Growth need*

yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hal ini berhubungan dengan kemampuan, kreatifitas, kredibilitas dan kecakapan pegawai.

Dari ketiga hal tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian teori ERG adalah teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan.

3) Teori X dan Y dari McGregor

(Dalam Malayu, 1996:123), Mc Gregor terkenal dengan teori X dan teori Y yang didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori Tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori Demokrasik).

Sementara inti teori Mc Gregor (dalam Sondang, 1989:162) terlihat pada klasifikasi tentang manusia, yaitu teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Teori X mengasumsikan manusia dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkannya.
- b. Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan agar tujuan organisasi tercapai.

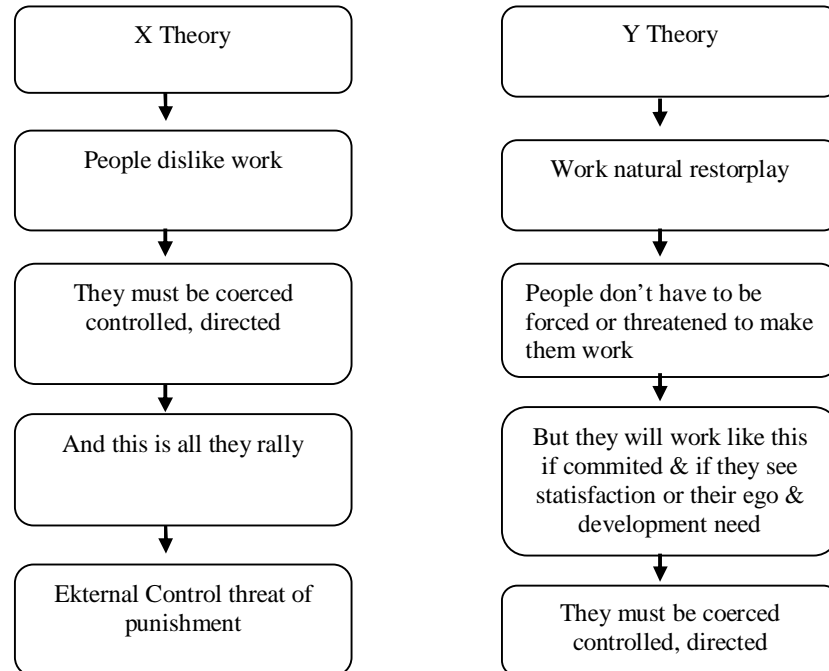
- c. Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- d. Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, teori Y mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Teori ini menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
- b. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa perlu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.

A.W. Willsmore (dalam Sondang, 1989:125) menggambarkan teori X dan teori Y ini secara umum sebagai berikut:

Bagan 2.3
A.W. Willsmore X & Y's Theory



sumber: Malayu (Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas) 1996:125

Bila dikaitkan dengan teori Maslow akan terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong pada kategori "X" akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan "tingkat rendah" seperti kebutuhan pada anak tangga teratas, yaitu aktualisasi diri.

Sebaliknya yang terjadi pada manusia yang tergolong pada kategori "Y" dalam arti bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat kebendaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih

menjamin tercapainya sasaran. Mc Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi bila menggantikan pengawasan dan pengarahan dalam integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Sondang,1989:125).

Sementara itu, mengenai teori Y, Drs. M. Manullang (dalam Sondang,1989:126) mengemukakan pendapatnya yakni, bila manajer menerapkan teori Y, maka orang-orang di dalam organisasi itu akan terdorong untuk berkembang dan orang dapat menggunakan pengetahuannya, kemampuannya dan imajinasi mereka guna membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Jelaslah bahwa pemahaman teori ini menunjukkan manfaatnya pada pentingnya usaha agar para bawahan dalam organisasi menjadi karyawan tipe Y. hal inipun menuntut pemilihan dan penggunaan teknik-teknik motivasi yang tepat (Sondang, 2004:10).

5. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam

1) Telaah Teks Psikologi Tentang Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai keinginan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2) Telaah Teks Islam Tentang Motivasi

Di dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 183:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ
لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴿١٨٣﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, diwajibkan atas kamu berpuasa sebagaimana diwajibkan atas orang-orang sebelum kamu agar kamu bertakwa. (Al-Qur'an Terjemah DEPAG, 1989:44)

Maksud dari uraian ayat di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi apresiasi pada manusia dalam berbagai kegiatan yang ada. Secara substansial orang dalam bekerja membutuhkan interaksi dengan orang lain untuk mencapai tujuan.

Kemudian di ayat berikutnya Allah berfirman:

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ هُدًى لِّلنَّاسِ وَبَيِّنَاتٍ مِّنَ الْهُدَىٰ وَالْفُرْقَانِ
فَمَن شَهِدَ مِنْكُمُ الشَّهْرَ فَلْيَصُمْهُ ۖ وَمَن كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِّنْ أَيَّامٍ أُخَرَ
يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ وَلِتُكْمِلُوا الْعِدَّةَ وَلِتُكَبِّرُوا اللَّهَ
عَلَىٰ مَا هَدَيْتِكُمْ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿١٨٥﴾

Artinya:

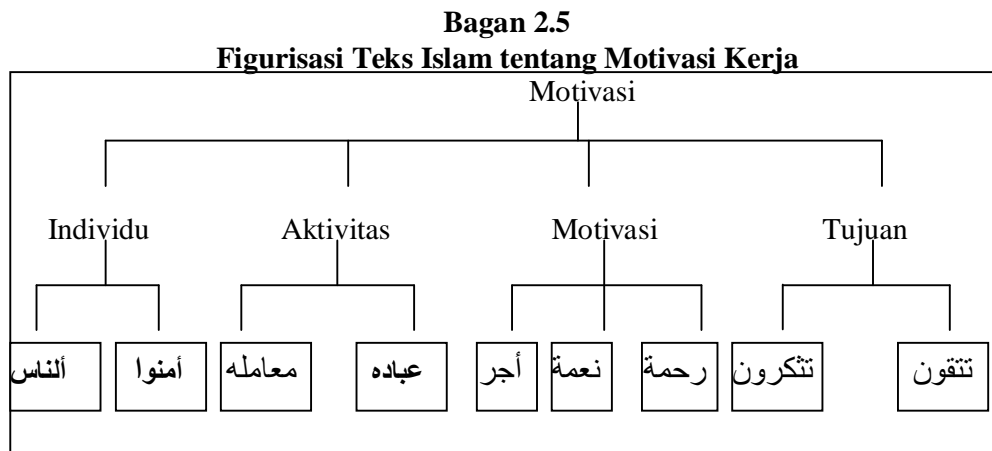
(Beberapa hari yang ditentukan itu ialah) bulan Ramadhan, bulan yang di dalamnya diturunkan (permulaan) Al Quran sebagai petunjuk bagi manusia dan penjelasan-penjelasan mengenai petunjuk itu dan pembeda (antara yang hak dan yang bathil). karena itu, Barangsiapa di antara kamu hadir (di negeri tempat tinggalnya) di bulan itu, Maka hendaklah ia berpuasa pada bulan itu, dan Barangsiapa sakit atau dalam perjalanan (lalu ia berbuka), Maka (wajiblah baginya berpuasa), sebanyak hari yang ditinggalkannya itu, pada hari-hari yang lain. Allah menghendaki kemudahan bagimu, dan tidak menghendaki kesukaran bagimu. dan hendaklah kamu mencukupkan bilangannya dan hendaklah kamu mengagungkan Allah atas petunjuk-Nya yang diberikan kepadamu, supaya kamu bersyukur (Alqur'an Terjemah DEPAG, 1989:45).

3) Inventarisasi Teks Islam Tentang Motivasi Kerja

Bagan 2.4
Inventarisasi Teks Islam tentang Motivasi Kerja

No	Komponen	Teks	Terjemah	Subtansi	Sumber	Jumlah
1.	Individu	أمنوا الأناس	Orang beriman Manusia	Subyek	1. Q.S. 2:183 2. Q.S. 49:1 3. Q.S. 49:2 4. Q.S. 5:1 5. Q.S. 4:1 6. Q.S. 22:1 7. Q.S.114:1	7
2.	Aktivitas	الصيام	Puasa	Ibadah	1. Q.S. 2:1	1
3.	Motivasi	أجر رحمة نعمة	Pahala Rahmat Nikmat	Insentif	1. Q.S. 2:1 2. Q.S. 2:185	2
4.	Tujuan	تتقون تشكرون	Bertaqwa Bersyukur	Obyek	- -	-
Jumlah						10

4) Figurisasi Teks Islam Tentang Motivasi Kerja



5) Kesimpulan Konseptual

Motivasi kerja adalah suatu aktifitas atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang atau individu dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai oleh individu tersebut.

C. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Tentang Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja pada saat seseorang melakukan kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja atau melakukan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja ini dapat dirasakan dari kondisi di tempat karyawan bekerja seperti kondisi penerangan atau pencahayaan, temperatur udara dalam ruang, kelembapan ruangan, kebisingan, getaran mekanis, serta bau tidak sedap. Individu yang berada pada lingkungan kerja tersebut akan merasa bahwa lingkungan kerja tersebut berpengaruh baik atau buruk terhadap dirinya pada saat melakukan tugasnya.

Pada dasarnya orang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya, pegawai yang berada dalam lingkungan kerja yang mendukung akan merasa nyaman, aman, bergairah dalam bekerja, keterbukaan, tenang dan senang dalam melakukan kerja. Karyawan merasa mempunyai kesempatan untuk mendapatkan penghargaan baik dari atasan, bawahan, keluarga, teman maupun lingkungan yang lain serta memiliki kesempatan yang luas untuk mengaktualisasikan diri. Dalam arti seorang karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan dirinya dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi yang setinggi-tingginya, selain itu dapat menambah kepercayaan mereka pada organisasi. Klein, Conn, Sorra and Smith (2001:3) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dipengaruhi oleh interaksi sosial dalam kelompok kerja sehingga karyawan akan memiliki daya guna yang tinggi dan karyawan akan memiliki ketergantungan kerja pada instansi. Robbins (2001:168) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk beraktualisasi diri adalah karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik. Hal serupa dijelaskan pula oleh Soemadi (dalam Hanum, 2001:35) bahwa para karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya harus didukung oleh suatu keadaan yang terbuka, rasa aman, dan tenang sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja.

Kemudian apabila sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung atau buruk dirasakan oleh karyawan karena tidak terpenuhinya salah satu unsur tersebut maka karyawan akan merasa tidak nyaman, tidak

bergairah dalam bekerja, tidak aman, tidak tentram, tidak terbuka serta tidak merasa senang dalam mengerjakan tugasnya yang dapat menimbulkan kurangpercayaan pada organisasi sehingga karyawan akan merasa tidak betah dan tidak termotivasi dalam bekerja, maka mereka bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanannya saja. Oleh karenanya karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan adalah pegawai yang memiliki motivasi ekstrinsik (Robbins, 2001:168).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sementara lingkungan kerja yang terdapat di PT Sumber Mas Indah plywood dirasakan para karyawan kurang begitu kondusif dalam menunjang aktifitas mereka, terlebih lagi bagi karyawan yang tidak dilengkapi dengan alat peredam suara. Mereka merasa seringkali terganggu konsentrasinya karena akibat suara-suara bising yang terjadi selama dalam proses produksi, dan juga tidak hanya itu saja yang dirasakan tapi juga karyawan merasa bahwa pencahayaan di tempat kerja mereka kurang sekali, karyawan pun menjadi lamban dalam bekerja karena karyawan dituntut untuk lebih teliti dan berhati-hati sekali agar tidak terjadi banyak kesalahan. Pada kenyataannya lingkungan yang seperti itu akan menjadi faktor utama kegagalan karyawan dalam

menyelesaikan tugas dan kewajiban, namun ternyata sebaliknya yang terjadi pada karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood. Meskipun lingkungan kerja kurang mendukung sekalipun tidak membuat karyawan menjadi malas-malasan dalam bekerja, sebaliknya karyawan mampu membuktikan bahwa mereka tetap dapat bekerja dengan baik dan mampu menyelesaikan tugas sesuai *dealine* tanpa ada penunda-penundaan waktu serta tidak memperpanjang jam istirahat (observasi, 15 Mei 2010:13.00).

Motivasi kerja karyawan juga berhubungan dengan lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh Ernest J. McCormick (dalam Mangkunegara, 1993:47) mengemukakan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Apabila ia mempersepsikan lingkungan tempat ia bekerja dengan persepsi yang baik ia akan merasa nyaman dalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila seorang karyawan mempersepsikan lingkungan tempat ia bekerja dengan persepsi yang buruk maka akan berpengaruh terhadap produktivitasnya.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi karyawan dapat meningkat.

Seseorang dengan kondisi fisik yang baik belum tentu dapat mencapai hasil yang baik dalam bekerja karena kondisi fisik yang baik tidak dapat menjamin hubungan secara langsung dengan moral yang baik pula dari pekerja yang bersangkutan. Dan sebaliknya kondisi fisik yang buruk secara praktis juga tidak dapat mempunyai kaitan secara langsung terhadap moral yang rendah dari seorang pekerja. Jadi belum tentu bahwa kondisi fisik yang baik pasti dapat menumbuhkan moral yang baik pula bahkan sebaliknya kondisi fisik yang buruk seringkali dapat menumbuhkan moral yang sangat tinggi.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja yang asalnya dari diri orang itu sendiri, meskipun ada dorongan yang berasal dari luar diri sendiri, tetapi jika tidak ada keinginan dari diri kita untuk melakukan atau pekerjaan maka kegiatan yang disebut kerja tidak akan terjadi. Dalam suatu usaha apapun, pada dasarnya sangat membutuhkan motivasi kerja pegawainya tinggi. Begitu juga halnya dengan organisasi dalam perusahaan. Sebab dengan dimilikinya motivasi kerja yang tinggi oleh pegawai-pegawainya akan mendorong mereka mau bekerja keras dan akan cinta pada pekerjaan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa belum tentu kondisi lingkungan kerja yang baik pasti dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi pula bahkan sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang buruk seringkali juga dapat menumbuhkan motivasi kerja yang sangat tinggi dalam suatu organisasi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Nazir (2003:182) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang keberadaannya harus diuji secara empiris.

Berdasarkan definisi di atas, maka hipotesis yang dikemukakan adalah adanya hubungan yang positif antara persepsi karyawan tentang lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk memenuhi keinginan-keinginannya dalam bekerja dan bahkan juga sebaliknya.

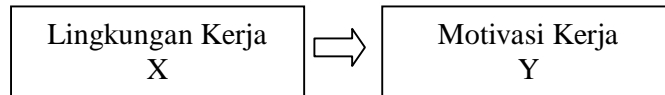
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Dimana penelitian korelasional menurut Arikunto (2002:239) adalah penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel.

Bagan 3.6
Skema Penelitian



Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang meneliti tentang ada dan tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian. Variabel mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

Variabel bebas (X): persepsi lingkungan kerja

Variabel terikat (Y): motivasi kerja

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2007:74) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang diamati.

Menurut Nazir (2003:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Berikut ini definisi operasional dan variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi lingkungan kerja adalah persepsi karyawan tentang semua keadaan tempat kerja yang dapat mempengaruhi diri pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak. Adapun dalam pelaksanaan penelitian persepsi lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa hal yaitu: 1)penerangan/cahaya, 2)temperatur, 3)kelembapan, 4)sirkulasi udara, 5)kebisingan, 6)getaran, serta 7)bau tidak sedap.

2. Motivasi kerja

motivasi kerja adalah suatu dorongan atau pemberi kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk tercapainya keinginan atau pemenuhan kebutuhan. Adapun dalam pelaksanaan penelitian motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa hal yaitu: 1)*Achievement*, 2)*Recognition*, 3)*The work it self*, 4)*Responsibilities*, dan 5)*Advancement*.

D. Populasi dan Tehnik Sampel

1. Populasi

Menurut Azwar (2007:77), populasi adalah kelompok subjek yang dikenai generalisasi dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian plywood yang masing-masing dari unit di ambil 5 orang karyawan untuk dijadikan sampel karena dilihat dari keterbatasan tenaga, waktu dan biaya, sehingga total populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

2. Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

Menurut Azwar (2007:79), sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Arikunto (2006:134), menganjurkan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pada penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

Sedangkan tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik Proporsional Sampel. Yaitu pengambilan subjek dari setiap strata atau tiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dalam masing-masing strata atau wilayah (Arikunto, 2006:127).

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Karyawan PT Sumber Mas Indah Plywood

Bagian	Unit	Jumlah
Boiler	Boiler	35
Diesel	-	5
Dryklin	-	10
Export	-	8
Gd. Kayu	-	5
Gd. Material	-	10
ISO	-	4
Kapal	-	6
Keamanan	P.M.K & Satpam	18
Kendaraan	Kendaraan	52
Listrik	-	13
Lumber Core	-	30
Maintenance	-	6
Mekanik	-	13
Moulding	Moulding	169
	Selection	22
Pachinko	-	31
Pemasaran	-	3
Pembelian	-	3
Pembukuan	-	10
Penerimaan Barang	-	15
Personalia		11
Plywood	Chain Saw	16
	Dryer	159
	Finish	120
	Flush Planel	30
	Gd.Plywood	12
	Glue	199
	Kantor plywood	28
	Pengadaan bahan	32
Total		1075

Sumber data: Personalia PT Sumber Mas Indah Plywood

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Karyawan PT Sumber Mas Indah Plywood

Bagian	Unit	Populasi	Sampel
Plywood	Chain Saw	16	5
	Dryer	159	5
	Finish	120	5
	Flush Planel	30	5
	Gd.Plywood	12	5
	Glue	199	5
	Kantor plywood	28	5
	Pengadaan bahan	32	5
Total		596	40

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data-data yang dikehendaki. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bentuk yaitu:

1. Metode Observasi

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan terhadap obyek (Sutrisno Hadi, 1986: 136.). Dengan cara ini penulis akan memperoleh data secara obyektif karena obyek akan diteliti tidak mengetahui bahwa dirinya sedang diteliti.

Penggunaan teknik observasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang sebagian kondisi obyektif penelitian seperti : keadaan, letak geografis, gedung, sarana dan prasarana. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi tidak terstruktur, yaitu tidak menggunakan panduan yang telah dipersiapkan sebelumnya.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis, maka dalam metode dokumentasi yang diselidiki peneliti adalah benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2006:158).

Metode ini digunakan dengan cara memeriksa dan mencatat dokumen yang ada seperti sejarah berdirinya PT Sumber Mas Indah Plywood, data tentang karyawan, dan struktur yang ada di perusahaan tersebut, serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Metode kuesioner/angket

metode kuesioner/angket adalah suatu daftar pertanyaan atau daftar isi yang harus diisi oleh sejumlah subjek dan berdasarkan atas jawaban atau isian tersebut. Alasan digunakan metode angket dalam penelitian ini adalah:

1. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Apa yang dinyatakan oleh subyek pada penelitian ini adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang diartikan oleh peneliti. (Sutrisno Hadi, 1989:157)

Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu angket yang mengandung jumlah pilihan jawaban yang telah ditentukan dan subyek diminta memilih sesuai dengan pendiriannya.

Pada penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu sejumlah jawaban yang ditulis berdasarkan kaidah penulis pernyataan-pernyataan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan. Responden atau subyek diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap isi pernyataan dalam empat macam kategori Sangat Sering (SS), Sering (S), kadang-kadang (KD), Tidak Pernah (TP).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan dua skala pengukuran yaitu skala lingkungan kerja dan skala motivasi kerja. Pernyataan tiap aitem terbagi dalam dua kategori yaitu: pernyataan yang bersifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavourable*).

Tabel 3.3
Blue Print Lingkungan Kerja

No	Indikator	Deskriptor	No Item		Jumlah	Bobot (%)
			Fav	Unfav		
1	Penerangan	1. penerangan dalam ruang kerja yang terang yang berasal dari tenaga listrik dan juga sinar matahari.	13	28	4	14,3
		2. sinar cahaya yang menyilaukan mata karyawan.	2	20		
2	Temperatur	1. suhu lingkungan yang terlalu tinggi berkisar 30°-35° C bisa menyebabkan meningkatnya beban psikis (stres).	17	12	4	14,3
		2. suhu ruangan di tempat kerja berkisar 24°-27° C.	8	19		
3	Kelembapan	1. kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran.	23	14	4	14,3
		2. kadar udara yang sesuai dengan kenikmatan tubuh	3	27		
4	Sirkulasi Udara	1. sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.	11	22	4	14,3

		2. adanya ventilasi di ruang kerja, membantu penyaringan udara kotor menjadi bersih.	6	7		
5	Kebisingan	1. konsentrasi karyawan terganggu oleh suara-suara bising mesin. 2. lokasi kantor dekat dengan keramaian dan suara kendaraan-kendaraan bermotor.	1 5	4 26	4	14,3
6	Getaran Mekanis	Getaran yang timbul akibat dari alat-alat mesin produksi	21,15	10,25	4	14,3
7	Bau	1. ruangan kerja yang terlalu pengap mengakibatkan adanya bau yang tidak sedap. 2. ruangan kerja yang sangat kotor dan jarang dibersihkan	9 18	24 16	4	14,3
Jumlah			14	14	28	100

Tabel 3.4.

Blue Print Motivasi Kerja

No	Indikator	Deskriptor	No Item		Jumlah	Bobot (%)
			Fav	Unfav		
1	<i>Achievement</i>	1. karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. 2. adanya karyawan yang breprestasi akan memperoleh kenaikan jabatan.	5 1,3	6 2,4	6	20
2	<i>Recognition</i>	1. pujian perhatian dan kepercayaan 2. memberi medali, uang tunai dan penghargaan,	7,9 11	12,10 8	6	20
3	<i>The work it self</i>	1. bekerja sesuai dengan Skill yang dimiliki karyawan. 2. pekerjaan yang menantang sehingga dapat mengurangi kebosanan karyawan	13,15 17	16,18 14	6	20
4	<i>Responsibilities</i>	1. karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan	19,21	20,22	6	20

		baik. 2. proporsi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan.	23	24		
5	<i>Advancement</i>	1. Karyawan memperoleh kesempatan untuk lebih maju dalam bekerja. 2. adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	27 25,29	26 28,30	6	20
Jumlah			15	15	30	100

Adapun penilaian atau pemberian skor berdasarkan pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable* sebagai berikut:

- 1) Untuk pernyataan *Favourable*
 - a. Skor 4 untuk jawaban Sangat Sering
 - b. Skor 3 untuk jawaban Sering
 - c. Skor 2 untuk jawaban Kadang-Kadang
 - d. Skor 1 untuk jawaban Tidak Pernah
- 2) Untuk pernyataan *Unfavourable*
 - a. Skor 1 untuk jawaban Sangat Sering
 - b. Skor 2 untuk jawaban Sering
 - c. Skor 3 untuk jawaban Kadang-Kadang
 - d. Skor 4 untuk jawaban Tidak Pernah

F. Proses Penelitian

Langkah-langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah:

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap ini adalah tahap dimana peneliti mengadakan survei awal lapangan, pengurusan izin penelitian terhadap pihak kampus dan pihak yang berwenang di lokasi penelitian, serta pengurusan administrasi yang mendukung jalannya penelitian. Tidak lupa pula dalam tahap ini adalah penentuan rancangan untuk populasi dan sampel.

2. Tahap Lapangan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih sampel penelitian sejumlah 40 responden sampel penelitian, kemudian selanjutnya peneliti melakukan pengumpulan data lapangan, pelaksanaan penelitian dilakukan di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik.

3. Tahap Pasca Lapangan

Tahap ini adalah tahap setelah pengumpulan data sesuai dengan rumus-rumus yang ada, lalu membahas hasil pengolahan data dengan pustaka yang digunakan, akhirnya peneliti menyimpulkan hasilnya.

G. Uji Coba Instrumen penelitian

Uji coba instrumen adalah menguji alat ukur dan kesahihan item dalam instrumen sehingga dapat diketahui kualitas instrumen yang digunakan. Alat ukur yang memenuhi syarat adalah alat ukur yang valid dan reliabel.

Adapun dalam penelitian ini uji coba skala atau instrumen penelitian yang digunakan adalah dengan uji coba terpakai. Hal ini berarti bahwa hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penggunaan uji coba ini dipakai berdasarkan pada pertimbangan bahwa dengan menggunakan cara uji coba ini peneliti tidak perlu membuang-buang waktu, tenaga dan biaya untuk keperluan uji coba semata. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian sebelumnya harus dilakukan uji coba untuk memenuhi syarat-syarat sebagai alat ukur yang baik yaitu valid dan reliabel (Sutrisno, Hadi.1989:138).

H. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2007:43), validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur tes dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut. Dalam hal ini pelaksanaannya dengan uji validitas dan dibantu dengan fasilitas computer program SPS (Seri Program Statistik) dari Sutrisno Hadi dan Sena Pamardiyanto.

Tehnik yang digunakan untuk menguji validitas penelitian ini korelasi product moment dari pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi product moment antara skor item dengan skor total

N = jumlah subyek dalam sampel

Σx = skor item

Σy = skor total angket

Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan komputersasi dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for windows. Kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item-total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2007:65). Pada penelitian ini skala di katakan valid apabila memiliki koefisien validitas di atas 0,30.

Dari uji validitas yang telah dianalisa akhirnya dapat diketahui dari 28 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdapat 4 item yang gugur serta jumlah ítem yang valid adalah 24 item. Sedangkan dari 30 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja terdapat 5 item yang gugur, jadi jumlah item yang valid adalah 25 item.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja

No	Indikator	Deskriptor	No Item		Item Gugur
			Fav	Unfav	
1	Penerangan	1. penerangan dalam ruang kerja yang terang yang berasal dari tenaga listrik dan juga sinar matahari.	13	28	
		2. sinar cahaya yang menyilaukan mata karyawan.	2	20	
2	Temperatur	1. suhu lingkungan yang terlalu tinggi berkisar 30°-35° C bisa	17	12	17

		menyebabkan meningkatnya beban psikis (stres). 2. suhu ruangan di tempat kerja berkisar 24°-27° C.	8	19	
3	Kelembapan	1. kelembapan tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran. 2. kadar udara yang sesuai dengan kenikmatan tubuh	23 3	14 27	14
4	Sirkulasi Udara	1. sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. 2. adanya ventilasi di ruang kerja, membantu penyaringan udara kotor menjadi bersih.	11 6	22 7	11
5	Kebisingan	1. konsentrasi karyawan terganggu oleh suara-suara bising mesin. 2. lokasi kantor dekat dengan keramaian dan suara kendaraan-kendaraan bermotor.	1 5	4 26	4
6	Getaran Mekanis	Getaran yang timbul akibat dari alat-alat mesin produksi	21,15	10,25	
7	Bau	1. ruangan kerja yang terlalu pengap mengakibatkan adanya bau yang tidak sedap. 2. ruangan kerja yang sangat kotor dan jarang dibersihkan	9 18	24 16	
Total			28		4

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

No	Indikator	Deskriptor	No Item		Item Gugur
			Fav	Unfav	
1	<i>Achievement</i>	1. karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. 2. adanya karyawan yang breprestasi akan memperoleh kenaikan jabatan.	5 1,3	6 2,4	
2	<i>Recognition</i>	1. pujian perhatian dan kepercayaan 2. memberi medali, uang tunai dan penghargaan,	7,9 11	12,10 8	11

3	<i>The work it self</i>	1. bekerja sesuai dengan Skill yang dimiliki karyawan. 2. pekerjaan yang menantang sehingga dapat mengurangi kebosanan karyawan	13,15 17	16,18 14	16,18
4	<i>Responsibilities</i>	1. karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. 2. proporsi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan.	19,21 23	20,22 24	20,22
5	<i>Advancement</i>	1. Karyawan memperoleh kesempatan untuk lebih maju dalam bekerja. 2. adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan	27 25,29	26 28,30	
Total			30		5

2. Realibilitas

Realibilitas sama dengan keajegan, kestabilan dan lain-lain. Menurut Azwar (1997:180), konsep reabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh dari hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek belum berubah. Uji realibilitas yang dipakai adalah uji alpha Chornbach, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma_1^2$ = Varians total

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya lebih tinggi dari 0,60. (Fanani, 2009;4) Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*, pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0.915 sedangkan pada variabel motivasi kerja sebesar 0.862. Berikut rangkuman uji reliabilitas dalam bentuk tabel. Sedangkan untuk lebih rincinya pada lembar lampiran.

Tabel 3.7
Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Jumlah subjek	Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	28	40	0.915	Reliabel
Motivasi kerja	30	40	0.862	Reliabel

I. Metode Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus skor standar. Sebelum dilakukan penghitungan skor standar dilakukan penghitungan rata-rata skor kelompok. Rumusnya adalah:

Rumus mencari standar deviasi

$$SD = \frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N - 1}$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

X : Skor X

N : Jumlah responden

Rumus mencari Mean

$$M = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total

X = Banyaknya nomor pada variabel X

Skor yang didapat kemudian ditafsirkan dan diklasifikasikan. Adapun pengklasifikasiannya dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Kategori Penilaian Lingkungan kerja

Klasifikasi	Skor
Baik	$X \leq M + 1 \text{ SD}$
Sedang	$M - 1 \text{ SD s/d } M + 1 \text{ SD}$
Rendah	$X \leq M - 1 \text{ SD}$

Tabel 3.9
Kategori Penilaian Motivasi Kerja

Klasifikasi	Skor
Tinggi	$X \leq M + 1 \text{ SD}$
Sedang	$M - 1 \text{ SD s/d } M + 1 \text{ SD}$
Rendah	$X \leq M - 1 \text{ SD}$

Rumus presentase digunakan untuk menghitung jumlah prosentase subyek dalam kategori baik, sedang dan kategori rendah baik untuk kategori lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Prosentase :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

keterangan :

P = Angka prosentase

f = Frekuensi

N = Jumlah frekuensi

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *product momen*, yaitu suatu cara statistik untuk menghitung derajat hubungan (korelasi) antara dua variabel, yang dinyatakan dalam koefisien korelasi, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi

N = Jumlah subyek

X = Angka pada variabel iklim organisasi.

Y = Angka pada variabel motivasi kerja.

Untuk melakukan perhitungan dengan rumus-rumus diatas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 *for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Profil Perusahaan

PT Sumber Mas Indah Plywood adalah perusahaan swasta dengan kepemilikan bisnis keluarga yang berdiri sejak tahun 1976 dengan luas lahan 219.842 m² atau 21,98 Ha bertempat di Jl. Kapten Darmo Sugondo, Desa Karang Kering, Kebomas- Gresik dengan harapan memberikan keuntungan pada seluruh pelanggan dengan standar kualitas tinggi dari hasil produksi Plywood, woodworking dan secondary process yang didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya yang berjumlah +1700 personel serta mesin-mesin berteknologi tinggi guna memperoleh produk yang berkualitas serta menjaga efisiensi dan efektifitas kerja.

Perusahaan pengolahan kayu yang berorientasi ekspor dengan kapasitas produksi lebih dari 7.000 m³/bulan dengan customer dari negara Jepang, Belanda, Amerika Serikat, Hongkong, dan sebagainya yang mempergunakan bahan baku kayu bulat yang berasal dari hutan lestari maupun hutan rakyat dan legal, serta memperhatikan kelestarian lingkungan dan menjaga mutu produk demi kepuasan pelanggan.

Selain itu PT Sumber Mas Indah Plywood telah memiliki beberapa sertifikat, diantaranya:

a) CoC-FSC

Menjamin bahwa PT Sumber Mas Indah Plywood turut menjaga kelestarian hutan yang merupakan tempat asal bahan baku dengan membeli dan memproses bahan baku kayu bulat dari hutan yang telah mendapat sertifikat FSC.

b) ISO 9001:2008

Menjamin bahwa PT Sumber Mas Indah Plywood menghasilkan produk yang menjaga mutu dengan menjalankan Sistem Manajemen Mutu demi kepuasan pelanggan serta berusaha melakukan perbaikan-perbaikan yang berkelanjutan.

c) ISO 14001:2004

Menjamin bahwa PT Sumber Mas Indah Plywood ikut serta menjaga kelestarian lingkungan dengan menerapkan Sistem Manajemen lingkungan yang berusaha untuk mengendalikan limbah-limbah yang dihasilkan agar tidak mencemari lingkungan serta taat pada peraturan-peraturan pemerintah yang berhubungan dengan masalah-masalah lingkungan.

d) JAS 2008

Menjamin bahwa PT Sumber Mas Indah Plywood menghasilkan produk yang memenuhi standart yang telah ditentukan oleh negara Jepang yang merupakan salah satu pelanggan tetap.

e) CARB

Menjamin bahwa PT Sumber Mas Indah Plywood menghasilkan produk yang memenuhi standart yang telah ditentukan oleh negara Amerika Serikat yang merupakan salah satu pelanggan tetap.

f) CE-MARKING

Menjamin bahwa PT Sumber Mas Indah Plywood menghasilkan produk yang memenuhi standart yang telah ditentukan oleh negara-negara Eropa yang merupakan salah satu pelanggan tetap.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Menjadi perusahaan industri terdepan dengan nilai profit untuk seluruh aspek kualitas dari produk dan jasa, serta menciptakan hubungan berkelanjutan yang sehat dan saling menguntungkan dengan partner bisnis kami.

3. Lokasi Perusahaan

PT Sumber Mas Indah Plywood berdiri sejak tahun 1976 dengan luas lahan 219.842 m² atau 21,98 Ha bertempat di Jl. Kapten Darmo Sugondo, Desa Karang Kering, Kebomas- Gresik.

4. Hari dan Jam Kerja

Dari seluruh tenaga kerja yang ada, maka pimpinan perusahaan telah menetapkan waktu jam kerja yaitu untuk satu minggu selama 6 hari dan dalam satu hari kerja selama 8 jam, dengan perincian sebagai berikut:

1) Hari Senin sampai hari Kamis : 07.30-16.00

2) Istirahat : 11.30-12.30

- Khusus hari Jum'at istirahat : 11.00-12.30
 3) Hari sabtu : 07.00-12.00

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik. Dilaksanakan tanggal 15 Mei 2010 dengan memberikan skala psikologi kepada personalia untuk disebarkan kepada seluruh karyawan, kemudian diambil kembali pada tanggal 5 Juni 2010.

2. Analisis Data

Untuk mengetahui tingkat tinggi, sedang, dan rendah pada responden, maka perlu diketahui jumlah mean dan standar deviasi pada masing-masing variabel.

Tabel 4.10
Hasil Mean dan Standart Deviasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	40	57	96	73.30	7.346
motivasi kerja	40	59	89	70.20	5.644
Valid N (listwise)	40				

a) Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui bagaimana tingkat persepsi lingkungan kerja pada responden maka kategori pengukuran pada subyek penelitian dibagi menjadi tiga kategori yaitu; baik, sedang, dan rendah yang berdasarkan distribusi normal. Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 73,30 dan standar deviasi sebesar 7.346. Sedangkan untuk mencari skor kategori

perhitungan dilakukan menggunakan norma kelompok, diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 4.11
Kategori Tingkat Lingkungan Kerja

Tingkat	Interval	Frekuensi	Total (%)
Baik	≥ 80.646	5	12.5
Sedang	$65.954 \leq X < 80.646$	31	77.5
Rendah	< 65.954	4	10
Jumlah		40	100

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 40 responden yang berpartisipasi terdapat 5 karyawan atau 12.5% mempersepsikan lingkungan kerja baik, 31 karyawan atau 77.5% mempersepsikan lingkungan kerja biasa atau sedang, dan 4 karyawan atau 10% mempersepsikan lingkungan kerja rendah. Sehingga dari hasil di atas dapat diketahui tingkat persepsi lingkungan kerja yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan rata-rata biasa-biasa saja dalam mempersepsikan lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan skor 77.5% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan kategori lainnya yang mendapat 12.5% untuk kategori tinggi dan 10% untuk kategori rendah.

b) Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada responden maka kategori pengukuran pada subyek penelitian dibagi menjadi tiga kategori yaitu; tinggi, sedang, dan rendah yang berdasarkan distribusi normal. Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 70,20 dan standar deviasi sebesar 5.644. Sedangkan untuk mencari skor kategori perhitungan

dilakukan menggunakan norma kelompok, diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 4.12
Kategori Tingkat Motivasi Kerja

Tingkat	Interval	Frekuensi	Total (%)
Tinggi	≥ 75.844	11	27.5
Sedang	$64.556 \leq X < 75.844$	28	70
Rendah	< 75.844	1	2.5
Jumlah		40	100

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 40 responden yang berpartisipasi terdapat 11 karyawan atau 27.5% katagori tinggi, 28 karyawan atau 70% memiliki kategori motivasi kerja sedang dan 1 karyawan atau 2.5% memiliki motivasi rendah. Sehingga dari hasil di atas dapat diketahui tingkat motivasi kerja yang tertinggi ada pada kategori sedang maka karyawan rata-rata mempunyai motivasi kerja sedang. Hal ini ditunjukkan dengan skor 70% terbesar, dimana skor ini memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan dua kategori lainnya yang mendapat 27.5% untuk kategori tinggi dan 2.5% untuk kategori rendah.

c) Hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja, maka dilakukan analisa *product moment* dari *Pearson* karena terdiri dari dua variabel, selain itu data yang diolah adalah berupa interval. Menggunakan *software* SPSS 16.0 *for windows*. Berikut adalah hasil analisis dari data penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Korelasi Antar Variabel

		Correlations	
		lingkungankerja	motivasikerja
lingkungankerja	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
motivasikerja	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.14
Rangkuman Korelasi *Product Moment* (rxy)

rxy	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0.733	0.000	Sig < 0.05	Signifikan

Dalam penelitian ini korelasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja ditunjukkan dengan hasil korelasi yang signifikan ($r_{xy} = 0.733$; $sig = 0,000 < 0,05$) ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh dari dua variabel penelitian, digunakan persamaan koefisien determinan ($r^2 \times 100$), maka dari hasil penelitian r_{hit} 0.733 diperoleh:

Koefisien determinan $0.733^2 \times 100 = 54\%$.

Angka 54% menunjukkan sumbangan efektif antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,54. Berarti masih terdapat 46% variabel lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Individu yang mempersepsikan positif

tentang lingkungan kerja cenderung semangat dan termotivasi dalam bekerja. Adanya hubungan yang positif antara dua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat motivasinya.

C. Pembahasan

Di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik antara satu karyawan yang satu dengan yang lainnya terdapat perbedaan dalam mempersepsikan lingkungan kerja yang ada disekitarnya.

Disekitar tempat kerja kurang adanya tanaman terutama pepohonan yang mana merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh pernafasan kita. Lokasi kantor yang berada dis seberang jalan raya memungkinkan banyak polusi udara dari asap kendaraan bermotor. Untuk menjaga agar udara disekitar tempat kerja tetap sehat dalam arti kata cukup mengandung oksigen dan bebas dari zat-zat yang bisa mengganggu kesehatan harus dipikirkan, tentang sirkulasi udara yang baik, sehingga udara kotor bisa diganti dengan udara segar dan bersih, yang biasanya dilakukan melalui ventilasi. Dengan cukupnya oksigen disekitar kita ditambah pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani kita. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan sangat membantu untuk mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Kondisi lingkungan kerja dimana seseorang bekerja merupakan faktor yang sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya seperti debu dan kotoran, mesin-mesin, biasanya akan menyebabkan motivasi dan semangat kerja menurun. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membantu pekerjaan, dan jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi, terhindar dari bau-bauan yang tidak sedap serta tempat kerja yang terlalu lembab. Karena lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan meningkatkan motivasi serta semangat dalam bekerja (Anoraga,1992:4).

Kondisi lingkungan kerja seperti pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yakni sebanyak 31 karyawan atau 77.5% mempersepsikan lingkungan kerja dalam kategori sedang, sementara 5 karyawan atau 12.5% mempersepsikan lingkungan kerjanya baik. Artinya lingkungan kerja yang terdapat di PT Sumber Mas Indah Plywood masih perlu untuk diperbaiki shingga dapat menjadi lingkungan kerja yang baik yakni dengan membenahi tata ruang kerja terutama pada lingkungan fisik. Lingkungan fisik yang dimaksud adalah kebisingan, sirkulasi udara, getaran mekanis, kelembapan, serta bau-bauan yang tidak sedap.

Di pabrik karyawan merasakan kebisingan dari mesin-mesin produksi, terlebih lagi bagi karyawan devisi chain saw. Bagi pihak perusahaan hendaknya memperhatikan kebutuhan rasa nyaman yang diharapkan karyawan dengan adanya alat peredam suara. Lingkungan kerja yang bising,

secara fisik akan menyebabkan suatu keadaan tertentu dalam diri pekerja karena pekerja terus terpapar dalam kondisi yang tidak bisa diterima keadaannya seperti misalnya kesalahan menangkap kata, rusaknya telinga dalam, dampak fisiologis atau gangguan tidur, rasa lelah yang berlebihan serta dampak fisiologis berupa jengkel (Sedarmayanti, 1996:49). pekerja harus melakukan penyesuaian dengan keadaan tersebut, dan apabila keadaan tertekan ini tidak bisa dihadapi dan terus menerus terjadi dalam diri seorang individu, yang akan terjadi adalah manusia tersebut tertekan dan terpengaruh juga kondisinya, baik perilakunya maupun psikisnya.

Dengan melihat hasil analisis data persepsi lingkungan kerja jelas sekali bahwasanya sebagian besar karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik mempersepsikan lingkungan kerja yang ada di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik adalah sedang. Sementara motivasi kerja karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik normal, karena tingkat motivasi kerjanya berada dikategori sedang.

Dalam dunia organisasi atau perusahaan, motivasi kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

Dengan melihat hasil analisis data variabel persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka dapat diketahui bahwasanya terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan tersebut sebesar 0.733 dengan peluang

ralat (P)=0.000. Persepsi terhadap lingkungan kerja memberikan dampak sebesar 54% dan 46% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang tinggi dengan arah positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwasanya tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Maka hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya diterima, yaitu ada hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik.

Dari paparan data tentang hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya hubungan positif yang terjadi antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik menandakan teori yang telah dipaparkan dalam kajian pustaka sebelum bab ini sesuai dengan hasil penelitian ini. Selain itu, peneliti juga dapat menyimpulkan bahwasanya kondisi suatu lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan tentang lingkungan kerja di PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik tergolong sedang dengan prosentase sebesar 77.5% (31 karyawan).
2. Tingkat motivasi kerja karyawan PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik berada pada tingkat sedang dengan prosentase sebesar 70% (28 karyawan).
3. Nilai koefisien korelasi ($r = 0.733$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$), berarti ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Semakin baik karyawan mempersepsikan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi karyawan dalam bekerja, sebaliknya semakin rendah atau buruk lingkungan kerja maka semakin rendah pula motivasi mereka dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi pimpinan perusahaan

Bagi manager personalia PT Sumber Mas Indah Plywood Kebomas-Gresik khususnya dewan direksi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terutama lingkungan kerja fisik, sehingga karyawan mampu bekerja dengan seoptimal mungkin. Sementara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan juga perlu mendapat perhatian dan dukungan baik berupa dengan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai secara ekstrinsik (gaji) maupun intrinsik (penghargaan dari rekan kerja, ataupun atasan).

2. Bagi subjek

Diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tergolong sedang dengan cara:

- a. Melibatkan diri secara aktif dalam semua kegiatan atau acara yang diadakan oleh perusahaan baik yang bersifat formal maupun informal yang dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kerjasama antar rekan kerja yang dapat menciptakan kecintaan pada perusahaan. Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, berusaha menemukan hal-hal baru (ide, metode, alat/produk, dll), meningkatkan kemampuan kognitif melalui kerjasama dengan semua rekan kerja ataupun pimpinan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. Memahami kondisi perusahaan yang sebenarnya dengan baik sehingga mampu menilai secara objektif resiko-resiko pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta berani dalam mengungkapkan ide, gagasan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemukan lingkungan atau suasana kerja yang tidak sehat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti lain diharapkan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menutupi beberapa kelemahan yang ada pada penelitian ini. Meski sah secara metode, namun evaluasi terhadap sikap dan perilaku oleh subjek sendiri tidak bisa lepas dari kemungkinan terjadinya bias subyektivitas. Disarankan bagi peneliti lain agar lebih memperdalam pada pembahasan serta blue print angket yang belum diungkap oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyari, Agus. 1996. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem produksi* buku II. Yogyakarta
- Anoroga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoroga, Pandji. dan Widiyanti N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As,ad, Muh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: liberty.
- Atkinson, Rita, L. 1997. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Chaplin, J.P. 2000. *Kamus Psikologi*. Jakarta: Rajawali
- Malayu, Hasibuan S.P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Revisi. F.d. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya
- Manullang, M. 1974. *Management Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mohyi, Ach. 1999. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Pres.
- Najati, M. Ustman. 2001. *Jiwa Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT Islam Cendikia.
- Nazir, M. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia .

- Sarwono, Sarlito Wirawan. 1976. *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan Bintang
- Sedarmayanti. 2001. *Sumberdaya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: mandar maju.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sondang, P. Siagian. 1989. *Toeri Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharnan. 1999. *Psikologi Kognitif*. Surabaya: UNTAG.
- Sutrisno, Hadi. 1998. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, Bimo. 1989. *Pengantar Psikologi Umum*. Jogjakarta: UGM.
- _____. 2000. *Pengantar Psikologi Umum*. Jogjakarta: Andi Offset
- Winarsunu. T. 1996. *Statistik I*. Malang: UMM Press.

no	lingkungan kerja																				tot	kategori			
	x1	x2	x3	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x12	x13	x15	x16	x18	x19	x20	x21	x22	x24	x25			x26	x27	x28
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	sedang
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	58	rendah
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	84	tinggi
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	tinggi
6	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	55	rendah
7	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	80	tinggi
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	sedang
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	64	rendah
11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	65	sedang
12	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76	sedang
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	71	sedang
14	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	74	sedang
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
16	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75	sedang
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	sedang
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68	sedang
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	64	sedang
22	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	sedang
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
25	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	sedang
26	4	1	1	1	2	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	71	sedang
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
28	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	58	rendah
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
31	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	71	sedang
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
33	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	84	tinggi
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	sedang
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
36	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	84	tinggi
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang
39	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	74	sedang
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	sedang

	K.E	Burnout
rendah:	13%	16,1%
sedang:	71%	64,6%
tinggi:	16%	19,3%
total	100%	100%

no	motivasikerja																										tot	kategori
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y12	y13	y14	y15	y17	y19	y21	y24	y23	y25	y26	y27	y28	y29	y30			
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	68	sedang	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	sedang	
5	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	87	tinggi	
6	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	72	sedang	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
8	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	89	tinggi	
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71	sedang	
10	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	85	tinggi	
11	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	81	tinggi	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
14	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	65	sedang	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
16	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	81	tinggi	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	sedang	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	sedang	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	75	sedang	
20	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	66	sedang	
21	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	79	tinggi	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	sedang	
24	3	4	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	81	tinggi	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	sedang	
27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	80	tinggi	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	tinggi	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	sedang	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
31	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	86	tinggi	
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	97	tinggi	
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71	sedang	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77	sedang	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	sedang	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	sedang	

A. Identitas Responden

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir :

Lama Kerja : Tahun

Jenis Kelamin : L/P

Keterangan :

Coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

Berikut ini akan disajikan beberapa pertanyaan yang harus anda pilih. Pilihlah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan menurut anda. Jawablah semua pertanyaan ini menurut pendapat anda sendiri, jangan ada yang terlewat dan jangan terpengaruh pendapat orang lain. Angket ini “**Bukan Suatu Test**”. Jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah baik dan benar.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Angket Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya pikir hasil kerja saya mampu bersaing dengan rekan kerja saya yang lain				
2	Saya akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada sebuah jabatan penting				
3	Jabatan penting dalam perusahaan akan saya peroleh dengan meningkatkan prestasi saya				
4	Saya tidak perlu giat bekerja untuk mendapatkam jabatan yang lebih tinggi				
5	Pekerjaan saya membuat orang lain mengacungkan jempol				
6	Saya merasa perlu untuk melaksanakan setiap tugas yang saya emban dengan sebaik-baiknya				
7	Saya merasa perusahaan telah memberikan <i>reward</i> yang sepatasnya terhadap karyawan yang berprestasi				
8	Sikap sebaik apapun prestasi kerja yang saya lakukan selama ini, saya belum pernah mendapat penghargaan dalam bentuk apapun				
9	Berkat prestasi kerja yang saya lalukan, saya selalu mendapatkan kepercayaan dari pimpinan.				
10	Saya jarang menerima bentuk penghargaan dalam bentuk apapun				
11	Pekerjaan saya perlu mendapat penilaian dari atasan				
12	Saya merasa perlu untuk selalu dihargai dan dihormati, dalam bekerja apapun jabatan saya				
13	tugas yang saya kerjakan selama ini sesuai dengan keahlian dan keadaan saya				
14	Saya selalu merasa bosan karena kurang terdapat tantangan yang ada di lingkungan saya bekerja.				
15	saya merasa yakin bahwa semakin tinggi kemampuan intelektual saya akan semakin baik hasil kerja saya				
16	Saya merasa kemampuan yang saya miliki saat ini tidak				

	sesuai dengan latar belakang pendidikan saya sebelumnya.				
17	Saya tidak pernah merasa bosan terhadap tugas yang saya kerjakan karena tugas-tugas yang diberikan sangat menantang dan bervariasi				
18	saya merasa pekerjaan tugas yang saya emban tidak sesuai dengan keahlian saya				
19	Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab walau tidak diawasi oleh pimpinan				
20	Saya merasa perlu untuk menghadapi setiap resiko pekerjaan saya dengan baik				
21	Tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan membuat saya tekun				
22	Kurangnya tanggung jawab saya terhadap pekerjaan, membuat penyelesaiannya sering tidak tepat waktu				
23	Saya sudah merasa jelas tentang deskripsi pekerjaan yang saya jalani				
24	Saya merasa kewajiban yang saya emban selalu saya kerjakan dengan baik dan semestinya				
25	Saya merasa perlu untuk mengikuti pelatihan dibidang pekerjaan saya				
26	Saya merasa selama saya bekerja disini tidak ada pelatihan-pelatihan khusus dalam bidang pekerjaan saya				
27	Saya merasa perusahaan tidak mengekang saya, untuk dapat mengembangka kemampuan dibidang lain				
28	Saya merasa terdapat persaingan yang sehat antar karyawan dalam mengembangkan kemampuan agar mendapat posisi atau jabatan yang lebih baik				
29	Saya merasa mendapatkan ketrampilan dan kemampuan khusus selama saya bekerja disini				
30	saya merasa kurang mendapatkan peningkatan kemampuan di lingkungan saya bekerja				

Angket Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	KD	TP
1	Saya merasa terganggu dengan suara-suara bising di tempat kerja				
2	Mata saya terasa terlalu tegang dan sakit karena cahaya yang terang di tempat kerja				
3	Saya dapat bekerja dengan baik karena di ruangan terasa segar dan tidak lembab				
4	Dalam kerja saya merasa sulit konsentrasi karena suara-suara bising yang mengganggu				
5	Kantor tempat saya bekerja memberikan suasana yang tenang karena jauh dari keramaian				
6	Tempat saya bekerja terdapat jendela yang cukup sehingga udara senantiasa segar				
7	Saya tidak kuat berlama-lama di dalam kantor sehingga sering keluar untuk menghirup udara segar disela-sela pekerjaan				
8	Saya merasakan produktifitas kerja saya meningkat saat suhu udara di kantor berkisar antara 24-27°C				
9	Keadaan sekitar ruangan kerja yang kotor menimbulkan bau yang tidak enak sewaktu saya bekerja				
10	Di tempat saya bekerja tidak menggunakan mesin-mesin yang getarannya mengganggu kenyamanan para pekerja				
11	Saya yakin udara yang saya hirup adalah udara segar yang berasal dari tanaman disekitar tempat kerja				
12	Tempat saya bekerja tidak dilengkapi AC, sehingga jika udara panas saya selalu merasa kepanasan				
13	Saya bisa melihat dengan jelas di ruangan kerja karena lampu yang terang				
14	Walaupun siang hari saya merasa kedinginan karena kondisi ruangan kerja saya yang lembab				
15	Ketika keluar dari tempat kerja, saya merasa nyaman karena				

	tidak terganggu oleh getaran-getaran mesin yang tidak mengenakan				
16	Ruang kerja saya setiap hari selalu dibersihkan sehingga tidak ada bau-bau yang tidak enak				
17	Suhu lingkungan di tempat saya kerja sangat panas sehingga saya mudah kepanasan dan daya konsentrasi saya menurun				
18	Saya merasa terganggu oleh aroma yang tidak sedap sewaktu bekerja				
19	Setiap hari saya selalu membawa jaket karena kalau hujan udara di ruangan kerja sangat dingin				
20	Warna-warna peralatan yang mengkilat membuat mata saya silau				
21	Saya bekerja di tempat yang nyaman tanpa getaran-getaran mesin yang mengganggu				
22	Udara yang pengap dan kotor di tempat saya bekerja mengganggu konsentrasi saya				
23	Walaupun musim hujan, keadaan dalam ruangan kerja saya tetap kering dan tidak lembab				
24	Saya merasa terganggu oleh bau yang tidak sedap sewaktu bekerja				
25	Kesehatan saya terganggu karena udara yang terlalu lembab di tempat kerja saya				
26	Kantor tempat saya bekerja tidak terlindungi dari suara-suara bising yang mengganggu				
27	Saya menemukan tumbuhnya lumut dan jamur di sudut-sudut ruangan				
28	Dalam bekerja saya mengalami salah penglihatan dan kekurangtelitian karena lampu di kantor yang redup				

Correlations

[DataSet1] I:\skrip\SAVE\save total.sav

Correlations

		lingkungankerja	motivasikerja
lingkungankerja	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
motivasikerja	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

mean

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungankerja	40	57	96	73.30	7.346
motivasikerja	40	59	89	70.20	5.644
Valid N (listwise)	40				

lingkungankerja

Reliability

[DataSet1] D:\Skripsi Kepribadian\hasil\LK.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1000	.37893	40
VAR00002	3.0500	.55238	40
VAR00003	3.0500	.55238	40
VAR00004	3.1750	.44650	40
VAR00005	3.0500	.55238	40
VAR00006	2.9500	.71432	40
VAR00007	3.0250	.35716	40
VAR00008	3.0500	.74936	40
VAR00009	3.0500	.45007	40
VAR00010	3.0250	.42290	40
VAR00011	2.4000	.67178	40
VAR00012	3.0750	.34991	40
VAR00013	2.9000	.37893	40
VAR00014	2.8750	.33493	40
VAR00015	3.1750	.44650	40

VAR00016	3.0750	.52563	40
VAR00017	3.1500	.36162	40
VAR00018	2.9000	.49614	40
VAR00019	3.0500	.45007	40
VAR00020	3.1750	.44650	40
VAR00021	3.0250	.53048	40
VAR00022	3.0500	.45007	40
VAR00023	2.9750	.47972	40
VAR00024	3.1750	.44650	40
VAR00025	3.0000	.39223	40
VAR00026	3.0250	.47972	40
VAR00027	3.1750	.44650	40
VAR00028	3.0750	.52563	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.7000	53.856	.509	.912
VAR00002	81.7500	52.192	.543	.911
VAR00003	81.7500	52.192	.543	.911
VAR00004	81.6250	52.189	.289	.909
VAR00005	81.7500	52.192	.543	.911
VAR00006	81.8500	52.438	.375	.916
VAR00007	81.7750	53.717	.570	.911
VAR00008	81.7500	49.526	.639	.910
VAR00009	81.7500	54.244	.360	.914
VAR00010	81.7750	52.435	.688	.909
VAR00011	82.4000	54.554	.184	.920
VAR00012	81.7250	56.204	.696	.917
VAR00013	81.9000	53.272	.617	.911
VAR00014	81.9250	57.661	-.185	.920
VAR00015	81.6250	52.189	.689	.909
VAR00016	81.7250	51.487	.672	.909
VAR00017	81.6500	56.079	.115	.917
VAR00018	81.9000	53.221	.465	.913
VAR00019	81.7500	52.244	.674	.909

VAR00020	81.6250	52.189	.689	.909
VAR00021	81.7750	52.076	.584	.911
VAR00022	81.7500	52.244	.674	.909
VAR00023	81.8250	51.994	.666	.909
VAR00024	81.6250	52.189	.689	.909
VAR00025	81.8000	53.754	.508	.912
VAR00026	81.7750	54.281	.328	.915
VAR00027	81.6250	52.189	.689	.909
VAR00028	81.7250	51.487	.672	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84.8000	56.831	7.53862	28

motivasi kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.0750	.26675	40
VAR00002	3.0250	.47972	40
VAR00003	3.0250	.42290	40
VAR00004	2.9000	.37893	40
VAR00005	3.1500	.42667	40
VAR00006	3.1250	.40430	40
VAR00007	3.0250	.42290	40
VAR00008	3.0250	.27619	40
VAR00009	3.1500	.42667	40
VAR00010	3.0750	.26675	40
VAR00011	2.7000	.51640	40
VAR00012	3.0750	.26675	40

VAR00013	3.0250	.57679	40
VAR00014	3.1000	.44144	40
VAR00015	2.7250	.81610	40
VAR00016	2.7000	.51640	40
VAR00017	3.0500	.38895	40
VAR00018	3.0500	.45007	40
VAR00019	3.1000	.37893	40
VAR00020	2.5250	.50574	40
VAR00021	3.1250	.40430	40
VAR00022	3.0000	.22646	40
VAR00023	2.7000	.51640	40
VAR00024	3.0250	.27619	40
VAR00025	3.0750	.34991	40
VAR00026	3.1750	.44650	40
VAR00027	3.1500	.48305	40
VAR00028	3.0500	.45007	40
VAR00029	2.9000	.37893	40
VAR00030	3.1000	.44144	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.8500	32.797	.394	.859
VAR00002	86.9000	32.092	.322	.860
VAR00003	86.9000	32.144	.365	.858
VAR00004	87.0250	31.615	.543	.854
VAR00005	86.7750	31.153	.574	.853
VAR00006	86.8000	31.241	.590	.853
VAR00007	86.9000	32.144	.365	.858
VAR00008	86.9000	32.297	.541	.856
VAR00009	86.7750	31.153	.574	.853
VAR00010	86.8500	32.797	.394	.859

VAR00011	87.2250	32.384	.242	.862
VAR00012	86.8500	32.797	.394	.859
VAR00013	86.9000	29.836	.619	.850
VAR00014	86.8250	30.661	.658	.850
VAR00015	87.2000	30.574	.314	.866
VAR00016	87.2250	32.384	.242	.862
VAR00017	86.8750	33.907	.433	.867
VAR00018	86.8750	33.907	-.007	.868
VAR00019	86.8250	31.994	.451	.856
VAR00020	87.4000	34.656	-.141	.874
VAR00021	86.8000	31.241	.590	.853
VAR00022	86.9250	33.815	.078	.863
VAR00023	87.2250	32.384	.342	.862
VAR00024	86.9000	32.297	.541	.856
VAR00025	86.8500	32.438	.379	.858
VAR00026	86.7500	30.705	.640	.851
VAR00027	86.7750	30.948	.538	.853
VAR00028	86.8750	30.625	.651	.850
VAR00029	87.0250	31.615	.543	.854
VAR00030	86.8250	31.071	.570	.853

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.9250	34.071	5.83705	30