

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG
MALANG**

SKRIPSI

Oleh:
ARI YANI
NIM: 05410010



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
ARI YANI
NIM: 05410010



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG
MALANG**

SKRIPSI

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

Oleh:
ARI YANI
NIM 05410010

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2009**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,
Tbk CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

ARI YANI

NIM 05410010

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Dra. Siti Mahmudah, M. Si

NIP. 150 269 567

Tanggal, 27 Oktober 2009

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I

NIP. 150 206 243

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA,
Tbk CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh:
ARI YANI
NIM 05410010

**Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Tanggal, 27 Oktober 2009**

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. (Penguji Utama)	()
2. _____ (Ketua Penguji)	()
3. _____ (Sekretaris Penguji/Pembimbing)	()

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

Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 150 206 243

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Yani

NIM : 05410010

Fakultas : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang

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.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pengelola Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 27 Oktober 2009
Peneliti,

Ari Yani

MOTTO

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. (QS. An-Nahl: 78)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya ini untuk:

*Mama tercinta yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang dan do'a yang tiada henti .
Tanpa beliau penulis tidak mampu menjadi seperti yang sekarang ini.*

*Papaku tersayang yang telah memberikan seluruh hidupnya untuk kebutuhan dan pendidikan
anak-anaknya, termasuk penulis.*

*Kakakku Antonius dan Adikku Ari Azwar yang telah memberikan saran, dukungan dan nasehat,
serta yang telah menjadi motivator penulis agar cepat menyelesaikan kuliah.*

Guru-guru saya yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pengalamannya kepada penulis.

*Chodri Rachmad Dhany yang telah memberikan semangat serta dengan ikhlas rela menemani
penulis pada saat-saat susah. Terima kasih telah menemani finishing skripsi ini.*

*Uni Nura terima kasih atas motivasi yang diberikan kepada penulis + mau menjadi tempat
berbagi suka maupun duka. Terima kasih juga telah membagi ilmunya kepada penulis.*

*Sahabat-sahabat dekatku Inayah, Lucy, Julekhaks, Meme, Vidha, Dhidin, Thopenk, Oban, dan
teman-teman Nyawa band yang telah membantu penulis hingga skripsi ini selesai.*

*Temen-teman Fakultas Psikologi angkatan 2005, terima kasih buat semua yang telah kalian
berikan kepada penulis.*

Semua Crew Simfoni FM, BEM-F Psikologi, PMII Rayon Al-Adawiyah

*Kost Pondok Putri Ayu: Bapak Sarwo Edi dan ibu Vivin sekeluarga, dan teman-teman kost yang
telah menjadi tempat mengukir cerita dan tempat yang sejuk untuk berteduh selama studiku di
kota Malang.*

*Teman-teman kost Sinabung 01 (Dhany, sam QQ, sam Jemblunk, bank Andreas, sam Isa (Alm),
sam Draun, sam Siwor, Gondrong) yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan karya
tulis ini*

Semua orang yang bermakna dalam hidupku

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Maha Besar Allah SWT yang telah memberikan kemudahan bagi umat manusia untuk menguak misteri dalam setiap rahasia yang diciptakanNya. Puji syukur kami tujukan padanya yang telah memberikan anugerah kehidupan dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk bisa berproses dalam dunia akademik hingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Solawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, lewat perjuangannya penulis bisa merasakan nikmatnya iman dan Islam. Alhamdulillah penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, meskipun penulis menyadari masih banyak kekurangan. Ucapan terimakasih kami tujukan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam proses penulisan skripsi ini, baik yang terlibat secara personal ataupun kelembagaan, terutama pada:

1. Prof. DR H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Mulyadi, M.Pd. I, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dra. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan masukan dan motivasi yang luar biasa bagi penulis, semoga ilmu yang telah ditransfer pada penulis dapat bermanfaat.
4. Bapak Drs. Zainul Arifin, M.Ag, yang telah membantu peneliti dalam kajian keislaman yang berkenaan dengan judul penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Psikologi yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya pada saat perkuliahan.
6. Kepada Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang, yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman bagi penulis pada saat melakukan

penelitian, juga yang telah dengan senang hati menerima kedatangan penulis saat melakukan penelitian.

7. Sahabat-sahabat dekatku Inayah, Lucye, Julekhaks, dan Meme, Dhidin, Thopenk, Oban, dan teman-teman Nyawa band yang telah membantu penulis hingga skripsi ini selesai. Serta semua teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan disebutkan satu persatu.
8. Teman-teman BEM-F Psikologi, yang telah menjadi tempatku belajar banyak tentang keorganisasian.
9. *Be loved crew* Simfoni FM, atas kerjasama dan motivasinya.
10. Semua warga PMII Rayon “Al-Adawiyah” teruskan perjuangan kalian.
11. Kost Pondok Putri Ayu: Bapak Sarwo Edi dan ibu Vivin sekeluarga, dan teman-teman kost yang telah menjadi tempat mengukir cerita dan tempat yang sejuk untuk berteduh selama studiku di kota Malang.
12. Teman-teman kost Sinabung 01 (Dhany, sam QQ, sam Jemblunk, bank Andreas, sam Isa (Alm), sam Draun, sam Siwor, Gondrong) yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan karya tulis ini

Demikian skripsi ini dibuat, Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amien...

Akhir kata, *Wasaalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Malang,2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15

BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA.....	16
1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja	16
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Lingkungan Kerja.....	19
3. Teori-Teori Psikologi Lingkungan.....	27
4. Persepsi Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam	37
B. MOTIVASI KERJA.....	42
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	42
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	44
3. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	45
4. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam.....	60
C. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan.....	64
D. Hipotesis	75
BAB III : METODE PENELITIAN.....	76
A. Rancangan Penelitian	76
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	77
C. Populasi dan Sampel	78
D. Metode Pengumpulan Data.....	79
E. Prosedur Penelitian.....	81
F. Instrumen Penelitian	81
G. Validitas dan Reliabilitas	86

1. Validitas	86
2. Reliabilitas	89
H. Analisis Data	91
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	96
A. Deskripsi Penelitian.....	96
B. Deskripsi Data	97
C. Analisa Data.....	100
D. Pembahasan.....	102
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

TABEL	Hal
2.1 Inventarisasi Ayat Al-Qur'an Tentang Persepsi Lingkungan Kerja	40
2.2 Inventarisasi Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja	62
3.1 Populasi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang	79
3.2 Pemberian Nilai dan Skor	86
4.1 Validitas Angket Persepsi Lingkungan Kerja	88
4.2 Validitas Angket Motivasi Kerja	89
4.3 Reliabilitas Skala Persepsi Lingkungan Kerja	91
4.4 Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	91
4.5 Proporsi Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang	98
4.6 Nilai <i>Mean</i> dan Standar Deviasi	99
4.7 Proporsi Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.....	100
4.8 Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.....	101

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	Hal
2.1 Skema Model Stres yang Diadaptasi Dari Selye dan Lazarus	31
2.2 Telaah Teks Psikologi Tentang Persepsi Lingkungan Kerja	37
2.3 Figurisasi Ayat Tentang Persepsi Lingkungan Kerja	41
2.4 Proses Motivasi	43
2.5 Hirarki Kebutuhan Maslow.....	47
2.6 Telaah Teks Motivasi Kerja Tentang Motivasi Kerja.....	60
2.7 Figurisasi Ayat Tentang Motivasi Kerja.....	63
3.1 <i>Blue Print</i> Persepsi Lingkungan Kerja.....	84
3.2 <i>Blue Print</i> Motivasi Kerja	85
4.1 Grafik Korelasi Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan	101

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Persepsi Lingkungan Kerja
2. Angket Motivasi Kerja
3. Data Hasil Penelitian Persepsi Lingkungan Kerja
4. Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja
5. Hasil Perhitungan Korelasi Pearson
6. Data-data Hasil Penelitian
7. Surat Izin Penelitian
8. Surat Keterangan Review Skala penelitian
8. Bukti Konsultasi
9. Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Yani, Ari. 2009. "Hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank. Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang", Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Dra. Siti Mahmudah, M.Si

Kata Kunci : Persepsi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan, karyawan juga merupakan titik central dalam suatu perusahaan, maka dari itu kesejahteraan, kenyamanan, dan keamanan bagi pekerja sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut akan sangat mempengaruhi motivasi serta produktivitas kerja seorang karyawan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Kondisi suatu lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menyebabkan seorang karyawan termotivasi ataupun tidak termotivasi dalam bekerja. Persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja akan memacu motivasi kerja karyawan, sebaliknya persepsi yang negatif akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Dikarenakan persepsi setiap karyawan terhadap lingkungan kerja akan berbeda-beda, maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Dari sini penulis berminat untuk meneliti tentang "Hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimanakah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang, (2) Bagaimanakah tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang, (3) Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang, (2) untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang, (3) untuk mengetahui Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang yang berjumlah 25 subyek. Dikarenakan jumlah populasi hanya 25 subyek, maka semua subyek diambil sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Pengambilan data menggunakan angket dengan skala Likert, dilengkapi dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 15.0 *for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, dapat diketahui bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang

Malang, 10 subjek memiliki persepsi positif dengan prosentase 40%, dan kategori negatif berjumlah 15 subjek dengan prosentase 60%. Sedangkan pada variabel motivasi kerja, untuk kategori tinggi berjumlah 3 subjek dengan prosentase 12 %, kategori sedang berjumlah 20 subjek dengan prosentase 80%, dan kategori rendah berjumlah 2 subjek dengan prosentase 8%. Dari uji korelasi Pearson dengan menggunakan bantuan SPSS 15.0 *for windows* didapatkan hasil koefisien korelasi yang positif yaitu 0,692, sehingga nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu $0,692 > 0,505$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Maka, hipotesis (H_a) yang berbunyi : “Ada hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk Cabang” diterima. Artinya, semakin positif persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan yang ada di sekitar tempat kerjanya, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

ABSTRACT

Yani, Ari. 2009. *“The Relationship between the Perceptions of Working Environment and Employee Motivation in PT. Bank. Muamalat Indonesia, Tbk Branch of Malang”*. Thesis, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.

Advisor : Dra. Siti Mahmudah, M. Si

Keywords : Perceptions, Work Environment and Work Motivation.

Employee controls primary role in the running of the company's wheel of life, the employee is also a central point in a company, hence the welfare, comfort, and safety for workers is important to note because it will greatly affect the motivation and productivity of an employee's work. For it is a necessity for companies to identify what factors make the employees feel motivated to work vigorously. A condition of a working environment is one of aspects that can cause an employee to be motivated or not motivated in their work. Positive perceptions of work environment will encourage employee motivation, whereas negative perception will decrease employee motivation. Due to the perception of each employee's work environment will vary, so further research is needed. From this reason, the author is interested in researching about the "Relationship between the Perception of Work Environment with Employee Motivation in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk branch of Malang". The problems formulation in this research are: (1) what are employee perceptions toward working environment in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk branch of Malang?, (2) what is the level of employee motivation in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk branch of Malang?, (3) is there any relationship between perceptions of working environment with employee motivation in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk Branch of Malang?.

The purposes of this research are: (1) to determine employee perceptions toward working environment in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk branch of Malang, (2) to know the level of employee motivation in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk branch of Malang, (3) to determine relationship between perceptions of working environment with employee motivation in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk Branch of Malang.

This research uses quantitative research methods, and the type of this research is correlation research. Population in this research is all employees of PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk Malang Branch amounted to 25 subjects. Due to the number of population is only 25 subjects, all of subjects is taken, so this research is a population research. Data collection is using questionnaire of Likert-scale, it is completed with interviews, observations, and documentations. Validity and reliability tests are carried out by using the help of SPSS 15.0 version *for windows*.

Based on the obtained research results, it is known that the employee perceptions toward work environment in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk, branch of Malang, 10 subjects had a positive perception of the percentage of 40%, and negative categories amounted to 15 subjects with a percentage of 60%. While the motivation variables, a high category amounted to 3 subjects with a percentage of 12%, average category amounted to 20 subjects with the percentage of 80%, and low

categories amounted to 2 subjects with the percentage of 8%. From the Pearson correlation test using SPSS 15.0 *for windows*, it is obtained results in a positive correlation coefficient of 0,692, with the result the calculated values of $r > r$ table, that is $0,692 > 0,505$. This case shows that there is a significant relationship between the perceptions of work environment with employee motivation. Thus, hypothesis (Ha) which reads: “There is a positive relationship between perceptions of work environment with employee motivation in PT. Bank Muamalat of Indonesia, Tbk Malang branch”, is acceptable. It means, the more positive the perception of an employee toward the environment around the workplace, the higher the motivation of the workers.

المستخلص

يابي، أري. 2009. "العلاقة بين الإدراك في البيئة العملية ودافعة عمل العمال في بنك معاملات الإندونيسيا ملانج"، البحث العلمي، كلية علم النفس الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة: سيبي محمودة، الماجستير

الكلمة الرئيسية: الإدراك، البيئة العملية، ودافعة العمل.

كان عند العمال دور مهم لحياة شركة تجارية وهم كالعامل المهم لها. ينبغي لها أن تلاحظ بالأشياء الكثيرة التي تثير بدافعة العمال، المثال بسلامتهم ومريحة حياتهم وأمانهم. وهذه الأشياء تثير بدافعهم وإنتاجهم ويكون العمال يشعر الراحة بها. والبيئة العملية هي من أحد العوامل التي تسببهم متدافعين أو متكسلين في العمل. والإدراك الإيجابي بالبيئة العملية يدافع العمال في العمل والعكس منه يسببهم متكسلين فيه. وكان إدراك الشخص هو مختلف مع غيره. فكانت الباحثة تريد أن تبحث عن " العلاقة بين الإدراك في البيئة العملية ودافعة عمل العمال في بنك معاملات الإندونيسيا ملانج".

وأهداف هذا البحث هي (1) لمعرفة إدراك العمال بالبيئة العملية في بنك معاملات الإندونيسيا ملانج. (2) لمعرفة درجة دافعة العمال في بنك معاملات الإندونيسيا ملانج. (3) لمعرفة علاقة الإدراك في البيئة العملية ودافعة عمل العمال في بنك معاملات الإندونيسيا ملانج.

وهذا البحث يستخدم المنهج الكمي والجنس منه هو بحث العلاقة المتبادلية. ومجموعة هذا البحث هي العمال في بنك معاملات الإندونيسيا ملانج. وجملتهم 25 شخصيا. وتأخذ الباحثة كلهم كفاعل هذا البحث. فيسمى هذا البحث بالبحث الجموعي. وتأخذ الباحثة البيانات باستخدام الاستبانة والمقابلة والمراقبة والوثائق. وتختبرها الباحثة باستخدام التحليل الكمي الإحصائي SPSS عند 15.0 for windows.

ويعرف من هذا البحث أن إدراك العمال في بنك معاملات ملانج وهو عشرة العمال عندهم الإدراك الإيجابي أو 40%. وخمسة عشر عامل عندهم الإدراك السلبي أو 60%. وأما دافعهم، هناك ثلاثة أشخاص عندهم الدافعة العالية أو 12%، وعشرون شخص عندهم الدافعة المتوسطة أو 80%، وشخصان عندهما الدافعة الرديئة أو 8%. والنتيجة المحسولة من التحليل الكمي الإحصائي SPSS عند 15.0 for windows هي 0,692 أو $r < 0.692 = 0.505$. وهذه النتيجة تدل على أن العلاقة بين الإدراك بالبيئة العملية ودافعة العمال قوية. فكان الفرض "يتعلق الإدراك في البيئة العملية ودافعة عمل العمال في بنك معاملات الإندونيسيا ملانج" هو صحيح، ومعناه أن الإدراك الإيجابي تثير بدافعة العمال.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya kemajuan di bidang industri, menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Oleh karena itu kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Hal tersebut biasanya terwujud dalam upaya peningkatan kualitas karyawan dan pengaturan manajemen organisasi. Peningkatan kualitas karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting di dalamnya.

Selain itu, kemajuan industri dan teknologi juga harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal, sehingga karyawan dari perusahaan tersebut tidak merasa ketinggalan dengan yang lain dan dapat mengikutinya. Karena karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Bagaimana mungkin roda perusahaan akan berjalan dengan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak

memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Allen (dalam As'ad, 2004:103) mengemukakan pentingnya unsur manusia di dalam industri dan organisasi. Betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan, apabila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka industri atau organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak apa yang sebenarnya dapat dicapai.

Maka dari itu, dalam hal ini manajemenlah yang bertugas untuk membangkitkan motivasi kerja, moril yang tinggi, serta keuletan para karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, maka ia akan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Karena, dengan tercapainya motivasi kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Kondisi suatu lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menyebabkan seorang karyawan termotivasi ataupun tidak termotivasi dalam bekerja, selain itu lingkungan kerja yang baik dan menimbulkan kenyamanan pada karyawan. Perusahaan diharapkan untuk membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan, agar dalam perusahaan tercipta kerja sama atau koordinasi antar karyawan yang baik, sehingga akan terjalin sikap saling memberi dorongan antara karyawan satu dengan karyawan lain yang saling menguntungkan (As'ad, 2004:58).

Anoraga berpendapat bahwasannya lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada setiap pihak, baik pada para pekerja, pimpinan maupun pada hasil pekerjaannya. Menurutnya, penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh, oleh karena itu para pemimpin atau manager harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja (Anoraga, 1992: 47).

Lingkungan dapat sangat mempengaruhi manusia tidak peduli berapapun usianya, baik itu tua maupun muda. Secara psikologis manusia membutuhkan sesuatu, baik berupa fisik, keamanan lingkungan, atau dapat juga perasaan psikologis yang menjadikan manusia berfungsi dengan baik dan lebih bahagia (Halim, 2005:72-73). Perlu diketahui bahwasannya seseorang bisa dikatakan memiliki psikologis yang sehat, salah satu cirinya ialah seseorang yang mampu menguasai lingkungan yang ada di sekitarnya, yaitu mampu dan berkompetensi mengatur lingkungan, menyusun kontrol yang kompleks terhadap aktivitas eksternal, menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan, mampu memiliki dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai individu itu sendiri (Riff dalam Amawidyati & Utami: 166).

Lingkungan dimana karyawan bekerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah bank syariah pertama di Indonesia yang didirikan pada tanggal 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama

Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transaksional dan intermediasi finansial, yang memiliki misi menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional, serta memiliki misi menjadi role model lembaga keuangan syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stakeholder*. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya pengelolaan manajemen yang baik, khususnya di dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, pihak manajemen juga semaksimal mungkin berusaha selalu memikirkan upaya apa yang akan dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan peneliti, BMI selalu berusaha meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, salah satunya ialah dengan cara merubah tata ruang yang ada di ruang kerja, hal ini dilakukan untuk menciptakan suasana yang baru pada saat bekerja, selain itu hal ini juga dilakukan untuk menghindari adanya kejenuhan karyawan dalam bekerja. Selain itu pihak BMI juga memberikan *training-training*, hal ini merupakan upaya pihak manajemen BMI dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, karena menurut pihak manajemen BMI, Sumber Daya Manusia merupakan komponen kunci dalam daya saing BMI dengan perusahaan lain. Sukses yang dicapai pun selamanya bergantung pada SDM yang profesional dan berkualitas tinggi. Hanya saja menurut hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa subyek penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang

mengeluh masalah kondisi pengaturan jumlah jam kerja, fasilitas yang kurang memadai, serta adanya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti kepada beberapa subyek penelitian.

Subyek pertama Jorge (bukan nama sebenarnya) terkadang merasakan jenuh dalam bekerja, hal ini disebabkan karena waktu kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan terkadang melebihi batas normal. Ketika rasa jenuh melanda dirinya, secara otomatis ia akan merasakan kelelahan, kepenatan, serta tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya, seperti penuturan yang disampaikannya di bawah ini:

“Saya kerja di sini udah dari tahun 2004 mbak, tapi sebelum saya kerja disini saya sudah pernah kerja di beberapa perusahaan lain. kerja disini tu sebenarnya enak mbak, kalo masalah gaji g’ usah khawatir insya Allah udah mencukupi kebutuhan saya sehari-hari. Saya tu sering lo mba’ ngerasa jenuh kalo kerja, *gowoan’e* males kerja, soalnya terkadang waktu kerja saya tu melebihi jatah. Kaya’ hari ini ni.. hari ini saya jaga selama 12 jam, padahal jam kerja disini kalo bagian security normalnya *shift* 1 dari jam 7 pagi sampe jam 3 sore, *shift* 2 dari jam 3 sore sampe jam 10 malem, nah...*shift* 3nya dari jam 10 malem sampe jam 7 pagi. Kalo pas jaga 12 jam kayak sekarang saya tu sering ngerasa capek *soale* kurang istirahat, kadang tidak bisa konsentrasi kerja, trus bawaannya emosi tok. Tapi ya mau kayak mana lagi mba’, wong saya butuh uang untuk menuhin semua kebutuhan sehari-hari, Untungnya aja disini tu bapak atasan baik sama semua karyawan” (Hasil wawancara bulan Juli: 2009).

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwasannya kejenuhan yang dirasakan oleh Jorge (bukan nama sebenarnya) ditimbulkan oleh kondisi jumlah jam kerja yang terkadang melebihi batas normal, hal tersebut membuat kurangnya waktu istirahat yang didapat oleh Jorge, dan hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Mangkunegara waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produktifitas serta meningkatkan efisiensi (Mangkunegara, 2005:109).

Dalam Al-Qur'an juga dibahas bawasannya Allah menciptakan siang dan malam supaya manusia bisa beristirahat, bisa memulihkan keletihan yang ia rasakan, serta mengembalikan vitalitasnya untuk dapat melanjutkan dalam menjalankan tanggung jawab kehidupan. Sebagaimana firman Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam QS. An-naba': 9-11 dan dalam QS. Al-Furqaan: 47 dibawah ini (Najati 2001:33):

وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا ۖ وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لِبَاسًا ۖ وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

Artinya:

”Dan kami jadikan tidurmu untuk istirahat, dan kami jadikan malam sebagai pakaian, dan kami jadikan siang untuk mencari penghidupan” (QS.An-naba':9-11).

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ نُشُورًا ﴿٤٧﴾

Artinya:

”Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan dia menjadikan siang untuk bangun berusaha” (QS. Al-Furqaan: 47)

Ayat-ayat teresebut di atas menunjukkan bahwa Allah *Subhanahu wa Ta'ala* menjadikan malam sebagai penutup dengan gelapnya; agar manusia dapat beristirahat, berdiam dan tidur setelah susah payah bekerja serta banyak beraktivitas dan banyak melakukan kegiatan pada siang harinya. Dia (Allah) juga menjadikan siang terang benderang, agar manusia mampu berjalan dimuka bumi untuk mencari rezeki dan bertanggung jawab dengan mencari tuntutan-tuntutan kehidupan mereka.

Hal ini menunjukkan bahwasannya ketika bekerja manusia juga membutuhkan waktu istirahat untuk memulihkan keletihan yang dirasakan.

Subyek kedua Paula (bukan nama sebenarnya) terkadang merasa malas dalam bekerja, hal tersebut disebabkan karena adanya hubungan yang tidak harmonis antara rekan kerja yang satu dengan yang lainnya. Seperti penuturannya sebagai berikut:

“kalau ngomongin masalah rekan kerja, ya adalah yang cocok, tapi ada juga yang g’ cocok. Aku tu ya mbak bakal bisa semangat kerja kalo temen sesama kerja ak nyenengin, tapi kalo ada temen kerja yang g’ nyenengin itu yang bikin aku males kerja, bawaannya pengen mukulin tu anak. Ya... disini ada sich temen yang g’ nyenengin, tapi g’ perlulah disebuti namanya (sambil melirik ke meja kerja yang ada di sampingnya)” (Hasil wawancara bulan Juli : 2008).

Berdasarkan penuturan Paula (bukan nama sebenarnya), maka dapat disimpulkan bahwasannya Paula berpendapat alangkah baiknya jika adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja yang satu dengan yang lainnya, hal ini untuk menghindari timbulnya rasa malas dalam bekerja akibat dari adanya ketidak harmonisan antara rekan kerja yang satu dengan yang lain di tempat kerja.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Melati (bukan nama sebenarnya) yang juga menyatakan bahwasannya fasilitas *air conditioner* yang ada di BMI masih kurang, hal ini sebagaimana penuturannya sebagai berikut:

“Saya kerja di Bank Muamalat ini baru mba’. Saya masuk kerja disini baru akhir 2008 kemarin, selama saya kerja sich *fine-fine* aja, tapi yang bikin saya sering g’ nyaman tu....karena AC disinikan kurang. Mbak bisa lihat sendirilah diruangan atas ini saja cuman ada tiga AC, yang satu diruang tamu, yang satu di pojokan sana (sambil menunjuk ke beberapa sudut ruangan), dan yang satu lagi yang itu tu...(sambil menunjuk ke arah AC yang pas berada di deretan meja kerja para *staff Banking*). Kalo pas musim dingin sich enak-enak aja kerjanya, lah kalo pas ketiban Malang panas? Mba’kan tau sendiri kondisi kota malang nich kayak apa, kalo pas panas rasanya minta ampun. Kalo udah kayak gitu ya bawaannnya gerah terus mbak, kerja jugakan jadi g’ nyaman ” (Hasil wawancara bulan Juli:2008).

Bila dilihat dari keterangan yang diberikan oleh Melati di atas, maka dapat disimpulkan bahwasannya bentuk kekecewaan Melati terhadap perusahaan ialah kurangnya fasilitas seperti *air conditioner* yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.

Menurut Santoso (2004:54) kondisi tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penunjang gairah kerja. Lingkungan yang temperaturnya terlalu panas dapat menurunkan produktivitas kerja, juga akan membawa dampak negatif terhadap kesehatan keselamatan kerja.

Di dalam Al-Qur'an juga terdapat ayat yang berkenaan dengan temperatur udara. Sebagaimana dalam firman Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam QS. Al-Insan:12-13 sebagai berikut:

وَجَزَلْنَاهُمْ بِمَا صَبَرُوا جَنَّةً وَحَرِيرًا ﴿١٢﴾ مُتَّكِنِينَ فِيهَا عَلَى الْأَرْبَابِ لَا يَرَوْنَ فِيهَا
شَمْسًا وَلَا زَمْهَرِيرًا ﴿١٣﴾

Artinya:

”Dan dia memberi balasan kepada mereka Karena kesabaran mereka (dengan) surga dan (pakaian) sutera, di dalamnya mereka duduk bertelakan di atas dipan, mereka tidak merasakan di dalamnya (teriknya) matahari dan tidak pula dingin yang bersangkutan” (QS. Al-Insan:12-13)

Di dalam surga tidak terdapat matahari yang menjadikan manusia merasakan panasnya, sebagaimana pula tidak terdapat di dalamnya dingin yang sangat.

Dari ayat di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja yang baik ialah lingkungan kerja yang temperatur udaranya tidak terlalu panas dan tidak pula terlalu dingin. Karena temperatur udara yang terlalu panas atau terlalu

dingin dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja. Maka dari itu pihak perusahaan perlu juga memperhatikan faktor ini.

Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwasannya pihak BMI masih perlu memaksimalkan upayanya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dari hasil observasi awal maka hendaknya pihak BMI memperhatikan lingkungan kerja yang ada di BMI, karena lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan salah satu kunci pendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dalam hal ini selain merubah tatanan ruang kerja dan memberikan *training* kepada karyawan, bisa juga dengan cara memperluas ruangan kerja (kantor) dan menambah fasilitas *air conditioner* yang ada. Karena kondisi kerja sangat berhubungan dengan tinggi atau rendahnya motivasi kerja seorang karyawan,

Menurut Hasibuan (2001:202) karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan atau bagian terpenting dalam sebuah organisasi dan industri. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Jika suatu organisasi mampu menciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat mencapai sasaran perusahaan dan sasaran pribadi secara serentak, efisiensi, loyalitas, antusiasme kerja pastilah tinggi.

Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, karyawan juga merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran,

perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap ini ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya (Hasibuan, 2001:202).

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 kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 1996:22). Lingkungan kerja yang merupakan sebagai suatu komunitas dari pekerja-pekerja di dalamnya adalah suatu alat proses untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam fungsinya sebagai alat proses, lingkungan kerja tentu membutuhkan energi sebagai salah satu sumber daya untuk mendukung terlaksananya suatu proses tertentu.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (Mangkunegara dalam Andraeni, 2005: 63) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut banyak ahli motivasi kerja sendiri muncul karena adanya kebutuhan-kebutuhan (*needs*) dalam hidup seseorang yang harus terpenuhi (Asnawi, 2007: 11).

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Stres

yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi kerana stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar dalam Sihotang, 2004:10).

Lingkungan yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam bekerja. Akan tetapi, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas dalam bekerja (Fahmi, 2008: 27). Selain dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan, lingkungan yang baik dan bersih juga mampu menghambat munculnya *burnout* pada diri karyawan.

Dalam Islam pun banyak ajaran-ajaran yang menganjurkan untuk menjaga kebersihan tempat tinggal dan lingkungan yang ada di sekitarnya, diantaranya terdapat pada sabda-sabda Rasulullah di bawah ini:

نَظِّفُوا أَرْضَيْكُمْ وَلَا تَتَّبِعُوا بِالْيَهُودِ الَّتِي تُجْمَعُ الْأَكْبَاءُ فِي دُورِهَا. (رواه مسلم
والترمذی)

Artinya:

”Bersihkanlah halaman-halaman rumahmu, dan janganlah kamu seperti orang-orang yahudi, yang hanya menumpuk sampahnya di halaman rumahnya” (H.R. Muslim dan Turmudzi)

مَنْ سَمِيَ اللهُ وَرَفَعَ حَجْرًا أَوْ شَجَرًا أَوْ عَظْمًا مِنْ طَرِيقِ النَّاسِ، مَشَى
وَقَدْزَحَّحَ نَفْسَهُ مِنَ النَّارِ. (رواه مسلم)

Artinya:

Barang siapa menyebut nama Allah, lalu menyingkirkan sebuah batu, atau kayu, ataupun tulang-tulang dari jalan manusia, berarti ia telah menghindarkan dirinya dari api neraka jahannam. (H.R. Muslim dan Nasai)

Dari kedua hadist di atas sangatlah jelas diterangkan bahwasannya kita sebagai umat manusia diharapkan mampu menjaga kebersihan lingkungan yang ada di sekitar kita, agar kita semua terhindar dari berbagai macam mara bahaya.

Dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan. Menurut La Fellete (dalam Sihotang, 2004:10) untuk mengetahui bagaimana perasaan seorang terhadap lingkungan kerjanya yaitu dengan melalui persepsi individu tersebut terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerjanya berarti karyawan tersebut merasa bahwa lingkungan kerjanya baik, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan.

Pekerja merupakan titik central dalam suatu perusahaan, maka dari itu kesejahteraan, kenyamanan, dan keamanan bagi pekerja sangat penting untuk

diperhatikan. Karena pada dasarnya ketika karyawan atau pekerja merasa sejahtera, nyaman, dan aman maka semangat dan motivasi mereka dalam bekerja akan meningkat, dan secara otomatis hal ini akan mendukung tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh suatu organisasi. Sebaliknya, ketika pekerja atau karyawan tidak dapat merasakan kesejahteraan, kenyamanan, dan keamanan di tempat kerja, maka akan menurunkan tingkat semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja, dan secara otomatis pula hal ini akan menghambat jalannya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada. Perlu diketahui bahwasannya Manusia adalah kunci keberhasilan suatu organisasi, maka dari itu manajemen harus maju ke depan dalam mendapatkan efektivitas optimum para karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Maka dari itu, judul penelitian ini ialah : “Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka untuk lebih memperjelas masalah yang sebenarnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang?
2. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang?
3. Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang?

C. Tujuan penelitian:

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Mengetahui persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.
3. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, sebagai wahana untuk memperluas wawasan tentang aplikasi teori keilmuan yang telah dipelajari pada fenomena yang terjadi disekitar.
- b. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan, diharapkan dari penelitian ini mampu untuk memberikan nuansa berbeda dan wahana baru bagi penelitian-penelitian psikologi khususnya psikologi Industri.
- c. Bagi perusahaan dan lembaga institusi, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai masukan dan pertimbangan pengambilan kebijakan khususnya pada bagian sumber daya manusia di dalam masalah lingkup lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi akan kedudukan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan dan pengembangan organisasi dan industri.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA

1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja

Secara etimologis, persepsi atau dalam bahasa Inggris *perception* berasal dari bahasa Latin *perception*; dari *percipere*, yang artinya menerima atau mengambil (Sobur, 2003: 445).

Persepsi merupakan proses kognitif yang digunakan oleh setiap individu untuk mengenali lingkungan yang ada di sekitar mereka, yaitu melalui pandangan, sentuhan, pendengaran, pengecap, dan pembauan. Persepsi membantu individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti (Gibson, Ivancevich & Donnely, 1996: 133-134).

Halim mendefinisikan bahwasannya persepsi adalah proses dimana seseorang memperoleh informasi dari lingkungan sekitar. Persepsi memerlukan pertemuan nyata dengan suatu benda dan juga membutuhkan proses kognisi dan afeksi. Persepsi juga membantu individu untuk menggambarkan dan menjelaskan apa yang dilakukan oleh individu (Halim, 2005: 156).

Menurut Leavitt (dalam Sobur, 2003: 445), persepsi (*perception*) dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu; sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Pendapat lain dikemukakan oleh DeVito, yang mendefinisikan bahwasannya persepsi adalah proses ketika kita menjadi sadar akan banyaknya stimulus yang memengaruhi indra kita. Gulo mendefinisikan persepsi sebagai proses seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indra-indra yang dimilikinya.

Sedangkan Rakhmat menyatakan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (dalam Sobur, 2003:446).

Peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan yang dimaksudkan oleh Rakhmat di atas diperoleh dari interaksi individu dengan lingkungan yang ada di sekitar tempat kerjanya. Lingkungan kerja atau kondisi kerja sendiri menurut Mangkunegara adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja, serta pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2005:105).

Kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya akan berpengaruh pula terhadap disiplin kerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan. Sedangkan kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan kelelahan fisik, mental, dan emosional pada diri seorang karyawan (Sihotang, 2004: 10).

Handoko beranggapan bahwasannya lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus menerus mengalami perubahan, perusahaan harus secara terus-menerus memberikan tanggapan atas perubahan yang terjadi apabila tidak ingin mengalami kegagalan, sebagian dari hubungan antara perusahaan memerlukan perhatian khusus. Atas dasar perubahan lingkungan yang diperoleh, bagian personalia juga harus menganalisa dampaknya terhadap organisasi sekarang dan diwaktu yang akan datang (Handoko, 2001:16).

Pandangan konvensional mengemukakan pengertian persepsi lingkungan, menurut pandangan ini persepsi lingkungan ialah suatu proses kognitif untuk memahami kejadian-kejadian yang ada dalam lingkungan eksternal organisme yang berdasarkan sensasi, pengalaman, dan memori seorang individu, dan pada akhirnya akan memunculkan informasi baru tentang lingkungan (Neiser dalam Sukmana, 2003: 51-52).

Sarwono mengemukakan bahwasannya persepsi lingkungan adalah proses dimana seorang individu memaknai semua objek yang ada lingkungan, yang pada akhirnya akan menimbulkan reaksi sesuai asas busur refleksi. Asas busur refleksi ialah proses dimana otak mengirim impuls-impuls melalui syaraf motorik untuk memerintahkan otot-otot atau kelenjar-kelenjar tertentu beraksi, tindakan tersebut merupakan reaksi dalam menanggapi semua stimulus yang datang melalui indra seorang individu (Sarwono, 1992: 44-47).

Sedangkan persepsi lingkungan kerja sendiri, menurut Gibson & Ivancevich (dalam Sihotang, 2004: 12) ialah serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi

dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan. Pendapat tersebut juga didukung oleh Steers yang menyatakan persepsi terhadap lingkungan kerja sebagai hal-hal karakteristik yang dipersepsikan individu dalam organisasi dan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan oleh organisasi baik secara sadar maupun tidak sadar, dan semua hal yang dipersepsikan oleh karyawan tersebut akan mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan proses dimana seseorang memaknai segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan tempat kerja individu melalui stimulus sensori, yang pada akhirnya akan memunculkan tanggapan yang berbeda-beda pada setiap individu, dan keadaan tersebut juga akan mempengaruhi tingkah laku seorang karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Lingkungan Kerja

Ada banyak ahli yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam mempersepsikan lingkungan yang ada di sekitar tempat hidup mereka. Di bawah ini akan dikemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan menurut para ahli.

Menurut Walgito ada dua faktor utama yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah segala sesuatu yang ada pada diri individu itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal ialah stimulus dan lingkungan yang ada di sekitar individu. Stimulus dan lingkungan

sebagai faktor eksternal dan individu sebagai faktor internal saling berinteraksi dalam individu mengadakan persepsi (Walgito, 2003:54).

Agar stimulus dapat dipersepsi, maka stimulus harus cukup kuat dan jelas, karena kejelasan stimulus akan banyak berpengaruh dalam persepsi. Stimulus yang kurang jelas, akan berpengaruh pada ketepatan persepsi. Bila stimulus itu berwujud benda-benda bukan manusia, maka ketepatan persepsi lebih terletak pada individu yang mengadakan persepsi, karena benda-benda yang dipersepsi tersebut tidak ada usaha untuk mempengaruhi yang mempersepsi. Hal tersebut akan berbeda bila yang dipersepsi itu manusia.

Siagian mengemukakan, bahwasannya ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi individu. Pertama, diri orang yang bersangkutan sendiri. Apabila seseorang melihat sesuatu dan berusaha memberikan interpretasi tentang apa yang dilihatnya itu, ia dipengaruhi oleh karakteristik individual seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapan. Kedua, sasaran persepsi tersebut. Sasaran itu mungkin berupa orang, benda atau peristiwa. Ketiga, faktor situasi. Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti dalam situasi mana persepsi itu timbul dan perlu mendapat perhatian (Siagian, 1995:101-105).

Walgito menyatakan bahwasannya keadaan individu yang dapat mempengaruhi hasil persepsi datang dari dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan segi kejasmanian, dan yang berhubungan dengan segi psikologis. Sedangkan lingkungan atau situasi khususnya yang melatar belakangi stimulus juga akan berpengaruh dalam persepsi, lebih-lebih bila objek persepsi adalah

manusia. Objek dan lingkungan yang melatarbelakangi objek merupakan kesatuan yang sulit untuk dipisahkan (Walgito, 2003:54).

Robbins mengemukakan bahwasannya ada tiga faktor utama yang mempengaruhi persepsi yaitu (a). faktor pada pemersepsi, yang mencakup sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan pengharapan, (b). faktor dalam situasi, yang mencakup waktu, keadaan tempat kerja, dan keadaan sosial, (c). faktor pada target, yang didalamnya terdapat hal-hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan (Robbins, 1996:126).

Akan tetapi menurut Schiffman persepsi tentang lingkungan seseorang tidak tidak hanya didasarkan oleh faktor alat indra saja, akan tetapi juga berdasarkan faktor perasaan orang yang sedang mempersepsikan lingkungannya, sosial dan budaya yang ada disekitar orang tersebut, serta obyek yang dipersepsikan (Dalam Sukmana, 2003:52).

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Rachmat (dalam Sobur, 2003:460-462) yang mengatakan bahwasannya ada empat faktor yang yang memengaruhi persepsi seseorang, yaitu (a). faktor fungsional yang mencakup kebutuhan, suasana hati, dan pengalaman masa lalu seorang individu, (b). Faktor struktural, yaitu mencakup lingkungan, keluarga, hukum-hukum yang berlaku, dan nilai dalam masyarakat, (c). Faktor situasional, yaitu faktor-faktor yang biasanya berhubungan dengan bahasa nonverbal, (d). Faktor personal, yaitu mencakup pengalaman, motivasi, karakteristik/kepribadian, usia, serta jenis kelamin.

Sarwono mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungan diantaranya ialah kemanfaatan dari objek yang dipersepsi, sifat-sifat individual yang mempersepsikan, pengalaman masa lalu, bakat, minat, sikap, dan berbagai ciri karakteristik dan kepribadian yang lainnya (Sarwono, 1992:47-48).

Dalam pendekatan psikologi industri dan organisasi dikatakan bahwa kondisi kerja atau kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang juga menentukan motivasi kerja atau produktivitas kerja seorang karyawan. Ketika seorang karyawan mempersepsikan kondisi kerja/lingkungan kerja yang ada negatif, maka akan membuat seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah (Asnawi, 2007: 63).

Mangkunegara lebih (Mangkunegara, 2005: 105) mengemukakan persepsi lingkungan kerja pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi serta kinerja karyawan, adapun aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat dipersepsi oleh karyawan diantaranya ialah melalui tiga aspek, yaitu:

- 1) Kondisi fisik kerja
- 2) Kondisi psikologis kerja
- 3) Kondisi temporer kerja

1) Kondisi fisik kerja

Kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur, dan kelembaban.

a. Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Knave; Sutton dan Rafaeli diketahui bahwasannya karyawan dapat membaca di dalam ruangan dengan cahaya 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja. Penerangan dan cahaya lampu juga harus disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja, kondisi mata karyawan, khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

Schultz, 1982 (Munandar, 2001:139) menganjurkan untuk memberikan iluminasi yang uniform pada daerah kerja untuk menghindari silau. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan penerangan yang tidak langsung. Dengan penerangan yang langsung (bola-bola lampu yang terletak pada beberapa tempat di langit-langit), cahaya terfokus pada daerah-daerah tertentu sehingga menimbulkan tempat-tempat yang terang dan menyilaukan. Dengan penerangan tidak langsung, tidak ada cahaya yang langsung kena mata. Semua merupakan cahaya pantulan. Kebaikan penerangan tidak langsung telah dibuktikan melalui kajian-kajian di laboratorium.

b. Kondisi Suara (Kebisingan)

Menurut mangkunegara (2005:106) kondisi suara ini adalah suara di dalam kantor maupun di luar kantor. Suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer, 1972 (dalam Mangkunegara, 2005: 106) diketahui bahwasannya suara gaduh atau bising berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja. Sedangkan dari hasil penelitian W. Burns dan Kryter diketahui bahwasannya karyawan yang tidak terlindungi pada suara 95-110Db dapat menyebabkan pembuluh darahnya mengerut, perubahan rate hati, pupil mata membesar, sebaliknya, dari hasil penelitian Donnerstein dan Wilson dapat disimpulkan suara gaduh sangat berpengaruh pada emosi karyawan dan sebagai sumber stres.

Bising juga biasanya dianggap sebagai bunyi dan suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, dan yang menjengkelkan (Munandar 2001:141). Dalam kehidupan sekarang ini bising merupakan keluhan yang banyak didengar. Bising dalam lingkungan mampu membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita tuna rungu (Munandar, 2001:141).

c. Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane P. Schultz dan Sidney E. Schultz yang mengemukakan: “*color it has been alleged, can*

increase production, lower accident and error, and raise morale". Sebagai contoh, warna dinding putih dapat merefleksikan ruang kerja yang lebih terang, dan cocok untuk ruangan yang sempit sehingga ruangan tersebut dirasakan seolah-olah menjadi lebih luas.

d. Musik

Sejak tahun 1940-an banyak perusahaan di Amerika Serikat mulai memperdengarkan musik yang mengiringi, sebagai latar belakang, para karyawan bekerja. Sebagaimana halnya dengan warna, banyak yang berpendapat bahwasannya musik musik yang mengiringi pada saat bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawannya (Munandar 2001:145).

Musik memiliki pengaruh yang positif pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana rutin dan monoton, sedangkan pada pekerjaan yang majemuk dan membutuhkan konsentrasi yang tinggi, musik akan menimbulkan efek yang negatif, bahkan musik bisa menjadi suara yang bising.

e. Temperatur

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

2) Kondisi Psikologis Kerja

Kondisi psikologis kerja yang dimaksud ialah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerjaan yang monoton, atau aktivitas yang tidak disukai.

a. Bosan Kerja

Kebosanan kerja dapat disebabkan oleh perasaan rasa tidak senang pada pekerjaan, kurang bahagia, kurang istirahat, dan perasaan lelah. Berdasarkan hasil penelitian Smith dapat diketahui bahwasannya kebosanan kerja dapat mengakibatkan penurunan produksi .

Upaya mengurangi perasaan bosan, antara lain dapat dilakukan dengan cara penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

b. Keletihan Kerja

Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan Psikis, dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan fisiologis disebabkan kerja otot yang berlebihan. Hal ini perlu diperhatikan, karena keletihan psikis dan keletihan fisiologis dapat menyebabkan dan meningkatkan kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turnover*, dan kecelakaan kerja.

Sihotang (2004: 12) juga mengemukakan bahwasannya ada lima aspek persepsi terhadap kondisi kerja psikologis, yang mempengaruhi perilaku karyawan. Kelima aspek tersebut meliputi:

1. Struktur kerja, yakni sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik;
2. Tanggung jawab kerja, yakni sejauhmana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka;
3. Perhatian dan dukungan pimpinan, yakni sejauhmana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka;
4. Kerjasama kelompok kerja, yakni sejauhmana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok kerja yang ada; dan
5. Kelancaran komunikasi, yakni sejauhmana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3) Kondisi Temporer Kerja

Kondisi temporer kerja yang dimaksud adalah peraturan lama jam kerja, waktu istirahat kerja.

a. Jumlah Jam Kerja

Dalam undang-undang ketenagakerjaan di negara Indonesia telah diatur, bahwasannya waktu kerja yang berlaku di Indonesia adalah 40 jam dalam 1 minggu.

b. Waktu Istirahat Kerja

Waktu istirahat perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat, bahkan dapat meningkatkan efisiensi.

Dengan melihat uraian di atas maka peneliti berkesimpulan bahwasannya, persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh banyak sekali faktor, diantaranya ialah pengetahuan yang dimiliki, pengalaman masa lalu, kepentingan/kebutuhan yang diinginkan, karakteristik individu, keadaan lingkungan sosial dan budayanya, jenis kelamin, usia individu, serta hukum yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan persepsi lingkungan kerja sendiri dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja, serta kondisi temporer kerja yang ada di sekitar seorang karyawan.

3. Teori-Teori Psikologi Lingkungan

Vcitch & Arkelin, 1995 (Helmi, 1999:7) mengatakan bahwasannya dalam psikologi lingkungan belum ada *Grand theories* psikologi tersendiri. Yang ada sekarang ini baru dalam tataran teori mini. Hal ini di dasarkan pandangan, bahwa beberapa teori memang dibangun atas dasar data empiris tetapi sebagian yang lain kurang di dukung oleh data empiris. Kedua, metode yang digunakan belum konsisten.

Teori Gestalt berpendapat bahwasannya perilaku manusia lebih disebabkan oleh proses-proses persepsi. Dalam kaitannya dengan psikologi

lingkungan, maka persepsi lingkungan merupakan salah satu aplikasi teori Gestalt. Sedangkan pada teori yang berorientasi lingkungan lebih banyak dikaji oleh behavioristik. Menurutnya perilaku terbentuk karena pengaruh umpan balik (pengaruh positif dan negatif) dan pengaruh *modelling*. Dilukiskan bahwasannya manusia sebagai *Black-box* yang siap dibentuk menjadi apa saja. Salah satu teori yang menerapkan hal ini ialah *geographical determinant* yaitu teori yang memandang perilaku manusia lebih ditentukan faktor lingkungan dimana manusia hidup. Adanya perbedaan lokasi dimana tinggal dan berkembangnya seseorang, maka akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula (Helmi, 1999:7).

Kedua orientasi teori di atas bertentangan dalam menjelaskan perilaku manusia. Orientasi ketiga merupakan upaya sintesa teori pertama dan kedua. Premis dasar dari teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia selain disebabkan oleh lingkungan, juga disebabkan faktor internal. Artinya, manusia dapat mempengaruhi lingkungan dan lingkungan dapat mempengaruhi manusia. Salah satu teori besar yang menekankan interaksi manusia-lingkungan dalam psikologi adalah teori medan dari Kurt Lewin dengan formula $B = f(E, O)$. Perilaku merupakan fungsi dari lingkungan dan organisme, berdasarkan premis dasar tersebut, muncul beberapa teori dalam lingkungan, seperti:

1) Teori Stres Lingkungan

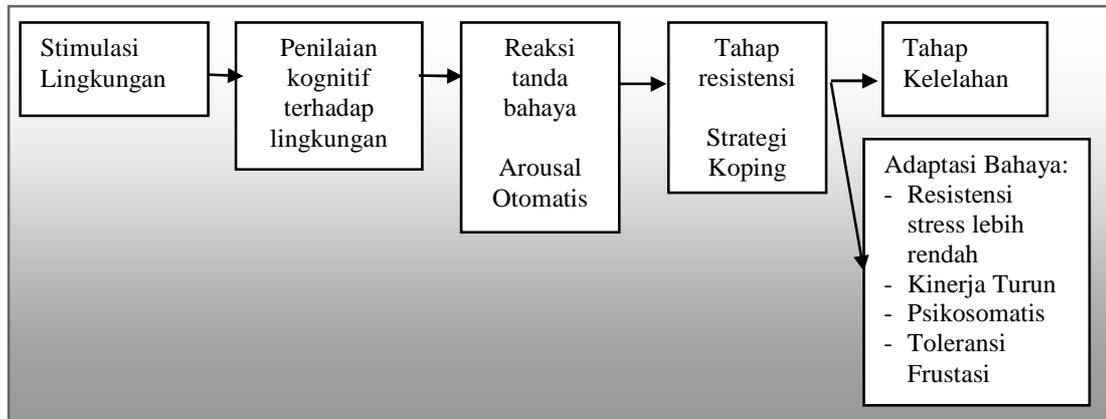
Menurut teori ini, ada dua elemen dasar yang menyebabkan manusia bertingkah laku terhadap lingkungannya. Elemen yang pertama ialah *stressor* dan elemen yang kedua ialah *stress* itu sendiri. *Stressor* ialah elemen

lingkungan (stimuli) yang merangsang individu seperti kebisingan, suhu udara, dan kepadatan. *Stress* (ketegangan, tekanan jiwa) adalah hubungan antara *stressor* dengan reaksi yang timbul dalam diri individu (Sarwono, 1992:60).

Dalam teori stres lingkungan ada dua pendapat. Menurut Selye, stres diawali dengan reaksi waspada (*Alarm reaction*) terhadap adanya ancaman yang ditandai oleh proses tubuh secara otomatis seperti meningkatkan denyut jantung dan meningkatkan produksi adrenalin. Keadaan ini segera disusul dengan reaksi penolakan terhadap *stressor*, bisa berupa tubuh yang menggigil di udara dingin atau berkeringat di udara panas.

Namun, menurut Lazarus stres bukan hanya mengandung faktor faal, melainkan juga melibatkan kesadaran (kognisi), khususnya dalam tingkah laku *coping*. Ketika individu hendak bereaksi terhadap *stressor* ia harus menentukan strategi dengan memilih tingkah laku, yaitu dengan menghindar, menyerang secara fisik, atau hanya dengan kata-kata saja. Penentuan pilihan itu dilakukan di dalam kognisi (Sarwono, 1992:60).

Fisher melakukan sintesa kedua pendapat di atas, yaitu bisa dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Skema model stres yang diadaptasi dari Selye dan Lazarus
Sumber: Helmi, 1999: 12

2) Teori Pembangkitan (*Arousal Approach*)

Inti dari teori ini menurut Hebb, 1972 (dalam Sarwono, 1992:61) adalah meningkatkan (bangun, bangkit) atau berkurangnya kegiatan di otak sebagai suatu akibat dari proses faal tertentu. Perubahan kegiatan otak ini merupakan variable perantara antara rangsangan yang datang dari lingkungan dengan tingkah laku yang terjadi. Setelah ada tanda-tanda peningkatan kegiatan di otak itu maka dapat kita ramalkan akan terjadi perilaku tertentu seperti bertambah waspada atau segera melakukan sesuatu.

Teori mengatakan bahwasannya *arousal* yang rendah akan menghasilkan pekerjaan (*performance*) yang rendah pula. Makin tinggi tingkat *arousal*, makin tinggi hasil pekerjaan itu. Dalam psikologi lingkungan, hubungan antara *arousal* dan *performance* ini dinamakan hukum Yerkes dan Dodson. Hukum Yerkes dan Dodson mengatakan bahwasannya, pembangkitan pengindraan (*arousal*) melalui peningkatan rangsangan dapat meningkatkan hasil kerja pada tugas-tugas yang sederhana, tetapi justru akan

mengganggu dan menurunkan prestasi kerja dalam tugas-tugas yang rumit (Sarwono, 1992:61).

3) Teori Kelebihan Beban Lingkungan (*Environment-Load Theory*)

Premis dari teori ini adalah manusia mempunyai kapasitas yang terbatas dalam pemrosesan informasi. Menurut Cohen (dalam Helmi, 1999:8) ada empat asumsi dasar teori ini yaitu:

- a. Manusia mempunyai kapasitas terbatas dalam memproses informasi
- b. Ketika stimulus lingkungan melebihi kapasitas pemrosesan informasi, proses perhatian tidak akan dilakukan secara optimal.
- c. Ketika stimulus sedang berlangsung, dibutuhkan respon adaptif. Artinya, signifikansi stimulus akan dievaluasi melalui proses pemantauan dan keputusan dibuat atas dasar respon pengatasan masalah. Jika stimulus merupakan stimulus yang dapat diprediksikan atau tidak dapat di kontrol, perhatian kecil atau pengabaian perhatian akan di lakukan. Akibatnya, pemrosesan informasi tidak akan berlangsung.
- d. Jumlah perhatian seseorang tidak konstan sepanjang waktu, tetapi sesuai dengan kebutuhan.

Jika kelebihan kapasitas itu terlalu besar sehingga individu tidak dapat menanganinya lagi dalam kognisinya maka individu itu dapat mengalami gangguan kejiwaan, seperti merasa tertekan, bosan dan tidak berdaya (Sarwono, 1992:62).

4) Teori Kekurangan Beban (*Understimulation Theory*)

Teori ini kebalikkan dari teori kelebihan beban, yang menyatakan bahwasannya manusia tidak akan senang jika dia tidak mendapatkan cukup rangsangan dari lingkungan. Zubek (dalam Sarwono, 1992: 62), menyatakan bahwa kurangnya rangsangan terhadap indera manusia menyebabkan timbulnya rasa kosong, sepi, dan cemas. Akibatnya juga bisa timbul kebosanan dan kejenuhan. Sebagai contoh, hal ini tampak sekali pada perkembangan seorang anak, jika anak kurang mendapatkan stimulasi, maka perkembangan psikologisnya akan terhambat.

5) Teori Level Adaptasi (*Adaptation Level Theory*)

Teori ini pada dasarnya sama dengan teori beban lingkungan. Menurut teori ini, stimulus level yang rendah maupun level yang tinggi mempunyai akibat negatif pada perilaku. Menurut Veitch & Arkkelin, 1995 (dalam Helmi, 1999: 11) level stimulus yang optimal adalah yang mampu mencapai perilaku yang optimal pula .

Adaptasi dilakukan ketika terjadi disonansi dalam suatu sistem, artinya ketidak seimbangan antara interaksi manusia dengan lingkungannya, tuntutan lingkungan yang berlebihan, atau kebutuhan yang tidak sesuai dengan situasi lingkungan. Dalam hal ini, adaptasi merupakan suatu proses modifikasi kehadiran stimulus yang berkelanjutan. Semakin sering stimulus hadir maka akan terjadi pembiasaan secara fisik yang disebut sebagai habituasi dan terjadi pembiasaan secara psikis yang disebut dengan adaptasi. Ketika seseorang

mengalami proses adaptasi, perilakunya diwarnai kontradiksi antara toleransi terhadap kondisi yang menekan dan perasaan ketidakpuasan sehingga seseorang akan melakukan proses pemilihan dengan dasar pertimbangan yang rasional antara lain memaksimalkan hasil dan meminimalkan biaya.

6) Teori Hambatan Perilaku (*Behavior Constraints Theory*)

Istilah hambatan berarti terdapat sesuatu dari lingkungan yang membatasi apa yang menjadi harapan. Hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan atau pun interpretasi dari kognitif. Alam dituasi yang diliputi perasaan bahwa ada sesuatu yang menghambat perilaku, orang akan merasa tidak nyaman.

Teori kendala perilaku ini banyak dikembangkan oleh Altman. Konsep penting dari Altman adalah bagaimana seseorang memperoleh kontrol melalui privasi agar kebebasan perilaku dapat diperoleh. Dinamika psikologis dari privasi merupakan proses sosial antara privasi, teritorial, dan ruang personal. Privasi yang optimal terjadi ketika privasi yang dibutuhkan sama dengan yang dirasakan. Privasi yang terlalu besar menyebabkan orang merasa terasing, sebaliknya terlalu banyak orang yang tidak diharapkan, perasaan kesesakan (*Crowding*) akan muncul sehingga orang akan merasa privasinya terganggu.

7) Teori Ekologi (*Ecological Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Barker. Teori ini mempelajari hubungan timbal balik antara lingkungan dan tingkah laku. Suatu hal yang unik pada teori ini adalah adanya set tingkah laku (*Behavioral setting*) yang dipandang sebagai faktor tersendiri. Set tingkah laku adalah pola tingkah laku kelompok yang terjadinya sebagai akibat dari kondisi lingkungan tertentu (*phisical mileu*) (Sarwono, 1992: 64).

Menurut Hawley (dalam Helmi, 1999: 13), perilaku manusia merupakan bagian dari kompleksitas ekosistem, yang mempunyai asumsi sebagai berikut:

- a. Perilaku manusia terkait dengan konteks lingkungan.
- b. Interaksi timbal balik yang menguntungkan antara manusia-lingkungan.
- c. Interaksi manusia-lingkungan bersifat dinamis.
- d. Interaksi manusia-lingkungan terjadi dalam berbagai level dan tergantung pada fungsi.

8) Teori Cara Berfikir

Berbeda dengan teori-teori sebelumnya, teori ini justru mengkhususkan diri pada pengaruh tingkah laku pada lingkungan. H.L. Leff (dalam Sarwono, 1992: 65), menyatakan bahwasannya ada dua macam cara orang berfikir dalam menanggapi ransangan dari lingkungan. Pertama ialah cara berfikir linier dan kedua adalah cara berfikir sistem. Perbedaan cara berfikir ini menyebabkan perbedaan reaksi terhadap lingkungan. Misalnya,

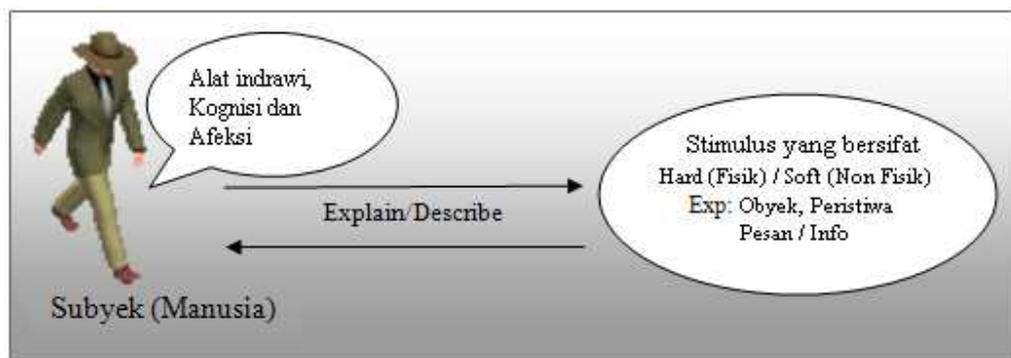
dalam menghadapi masalah kemacetan jalan raya. Orang yang berfikir linier akan mengatakan bahwa kemacetan jalan raya ini disebabkan oleh terlalu banyaknya kendaraan dibandingkan dengan panjang dan lebar jalan. Namun, orang yang berfikir sistem akan mengatakan bahwa kemacetan ini disebabkan oleh berbagai macam faktor, seperti adanya faktor ledakan penduduk, urbanisasi, kemiskinan, rendahnya pendidikan, dan terbatasnya dana pemerintah. Semua itu dipertimbangkan sehingga jalan keluarnya juga bisa bermacam-macam.

Dari uraian teori di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya kedelapan teori di atas disusun atas dasar interaksi manusia-lingkungan. Bagaimana manusia menghadapi rangsangan yang muncul dari lingkungan yang ada di sekitar mereka, bagaimana manusia memproses informasi yang ada pada lingkungan, bagaimana manusia mengatasi hambatan yang ada, dan lain sebagainya. Hanya saja dalam beberapa teori di atas, masih ada beberapa teori yang belum jelas, seperti pada teori beban lingkungan, yang dimaksud dengan beban lingkungan yang optimal itu belum dijelaskan secara mendalam, pada teori hambatan perilaku juga belum dijelaskan secara mendalam tentang sejauh mana "sesuatu" dianggap sebagai penghambat perilaku. Selain itu Sedangkan dalam teori level adaptasi, sejauh mana stimulasi lingkungan itu dipersepsikan sebagai level adaptasi yang optimal.

4. Persepsi Lingkungan Kerja Dalam Pandangan Islam

a. Telaah Teks Psikologi Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

Gambar. 2.2
Telaah Teks Psikologi Tentang Persepsi Lingkungan Kerja



Sumber : Hasil Konsultasi Kajian Islam

b. Telaah Teks Islam (Al-Qur'an/Hadist) Tentang Persepsi Lingkungan Kerja.

Dalam pandangan islam persepsi adalah fungsi yang penting dalam kehidupan, yang dengannya makhluk hidup akan mengerti apa yang akan menyakitinya, hingga dengannya ia akan menjauhinya. Selain itu ia juga akan mengerti apa yang bermanfaat baginya, dengan begitu ia akan termotivasi dan berusaha untuk mencapainya (Najati, 2001:133).

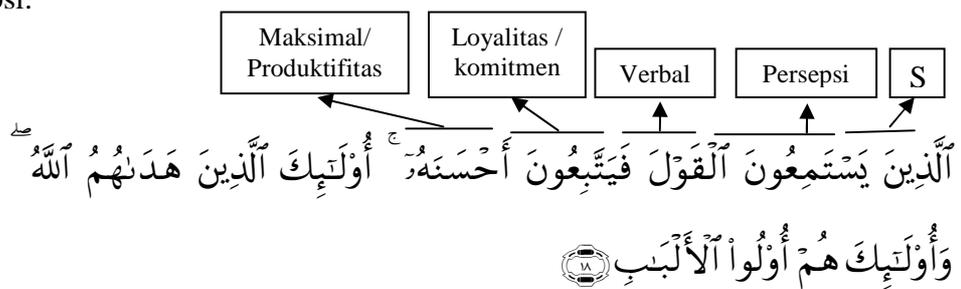
Persepsi seseorang terhadap alam eksternal akan sempurna jika dilengkapi dengan alat indera; yakni pendengaran, penglihatan, penciuman, daya rasa dan indera kulit, sebagaimana ia akan sempurna dengan perasaan internal terhadap apa yang terjadi dalam tubuh kita sendiri dari kekacauan dalam diri seseorang.

Selain beberapa hal di atas Allah *Subhanahu wa Ta'ala* juga mengistimewakan manusia dengan fungsi persepsi lain yang sangat penting yang

membedakan manusia dengan hewan yaitu akal. Dengan akal manusia akan mampu memahami fakta-fakta empiris, dimana manusia akan berfikir dalam makna-makna yang abstrak; seperti baik dan buruk, keutamaan dan kehinaan, hak dan batil.

Persepsi terhadap lingkungan kerja dalam pandangan Islam ialah proses indrawi terhadap lingkungan kerja sehingga seseorang dapat menjelaskan, menguraikan, dan menyimpulkan segala sesuatu dengan jelas.

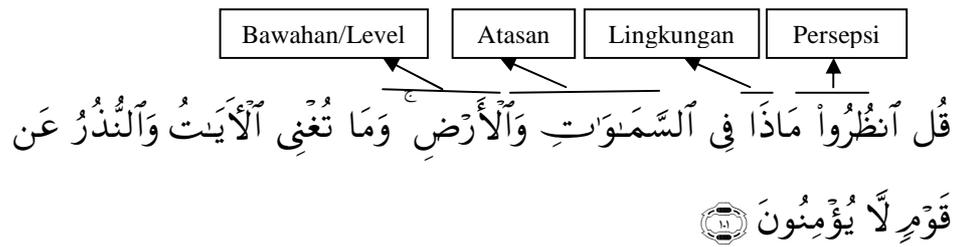
Di bawah ini merupakan beberapa ayat yang di dalamnya terdapat makna persepsi:



Artinya:

Yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka Itulah orang-orang yang Telah diberi Allah petunjuk dan mereka Itulah orang-orang yang mempunyai akal (QS. Az-zumar:18).

Dari surat di atas maka dapat disimpulkan, bahwasannya ketika di dalam suatu perusahaan/organisasi seseorang mendengarkan perkataan yang di sampaikan oleh atasannya dan ia mengikutinya, maka hal itu mencerminkan seorang karyawan yang produktif dan berkomitmen pada perusahaan, serta mencerminkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi.

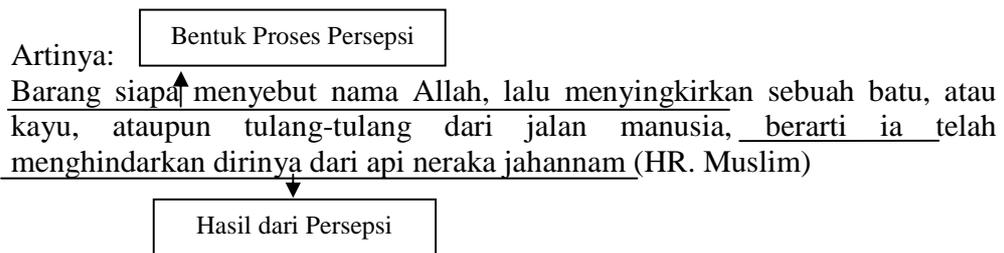


Artinya:

Katakanlah: "Perhatikanlah apa yang ada di langit dan di bumi. tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman" (QS. Yunus:101).

Di bawah ini merupakan contoh hadist-hadist yang mengandung unsur persepsi terhadap lingkungan yang ada disekitarnya:

مَنْ سَمَّى اللَّهَ وَرَفَعَ حَجْرًا أَوْ شَجَرًا أَوْ عِظْمًا مِنْ طَرِيقِ النَّاسِ، مَشَى
 وَقَدْ زَحَزَحَ نَفْسَهُ مِنَ النَّارِ (رواه مسلم)



Contoh proses persepsi dari HR. Muslim di atas ialah ketika seseorang mempersepsikan bahwasannya batu, kayu, ataupun tulang-tulang yang ada di jalan bisa membahayakannya dan juga orang lain, lalu ia menyingkirkan batu, kayu, ataupun tulang-tulang tersebut dengan ikhlas, maka Allah *Subhanahu wa Ta'ala* juga akan memberikan imbalan yang setimpal kepadanya

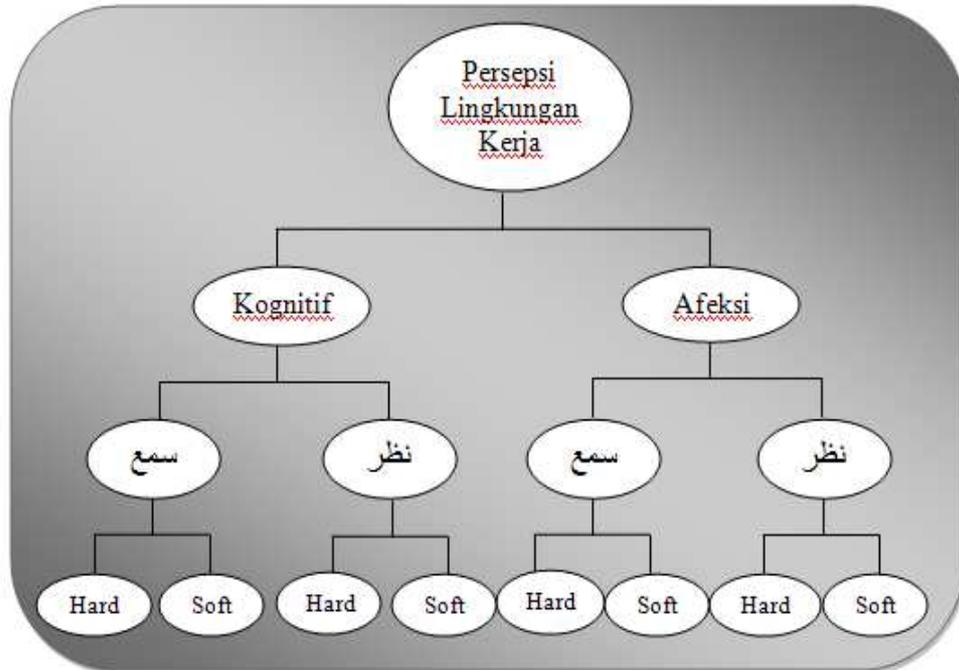
c. Inventarisasi Ayat Al-Qur'an Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

Tabel 2.1
Inventarisasi Ayat Al-Qur'an Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

No	Term	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1	Dengar	سمع	Dengar	Mempersepsi dengan Pendengaran	39/18, 17/47, 46/29, 30/52, 58/1, 8/23, 35/14, 72/9, 56/26, 45/8, 52/51, 28/55, 27/19, 24/16, 24/12, 11/20, 8/31, 3/193, 6/36, 3/181, 19/62, 72/13	22 Ayat
2	Lihat	نظر	Melihat, Memperh atikan	Mempersepsi dengan penglihatan	10/101, 2/144, 6/27, 6/30, 32/12, 12/35, 6/104, 42/45, 18/86, 20/10, 76/20, 72/24, 62/11, 50/6, 36/71, 35/27, 34/9, 24/43, 5/80, 8/50	20 Ayat
Total						42 Ayat

d. Figurisasi Ayat Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

Gambar 2.3
Figurisasi Ayat Tentang Persepsi Lingkungan Kerja



e. Rumusan Konseptual Tentang Persepsi Lingkungan Kerja

Persepsi lingkungan kerja ialah proses indrawi yang melibatkan kognitif dan afeksi sehingga seseorang dapat menjelaskan, menguraikan, serta menyimpulkan segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitarnya.

Persepsi lingkungan kerja ialah pandangan seorang karyawan terhadap lingkungan yang ada di sekitarnya yang pada akhirnya akan memunculkan respon yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Dalam suatu perusahaan, persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan yang ada di sekitar tempat kerjanya akan positif jika adanya lingkungan kerja yang menyenangkan serta perhatian dan pengarahan dari pihak manajemen perusahaan. Sebaliknya

jika tidak adanya pengarahan dari pihak manajemen sendiri, dalam hal ini perbaikan terhadap segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja, maka persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan yang ada di tempat kerja akan negatif dan hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

E. MOTIVASI KERJA

a. Pengertian Motivasi kerja

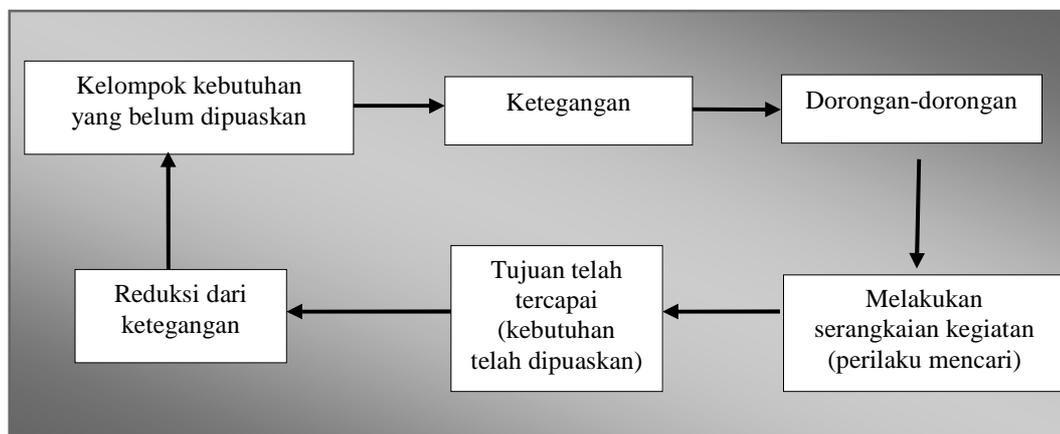
Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaian tujuan tertentu. Jika satu tujuan berhasil tercapai, maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2006:323).

As'ad (2004:45) mengemukakan bahwasannya motif merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu memiliki tujuan tertentu. Wexley dan Yulk (1992:98) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Motivasi di definisikan oleh James P.Chaplin (dalam Mujib dan Jusuf, 2002:243) suatu variabel penyelang yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu didalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Menurut Handoko, motivasi ialah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya, sedangkan kata motif adalah suatu alasan/dorongan yang

menyebabkan seseorang berbuat sesuatu/melakukan tindakan/bersikap tertentu (Handoko, 1992:9)

Sedangkan menurut Rivai (2006:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dan dalam mencapai tujuan.



Gambar 2. 4
Proses Motivasi
Sumber : Munandar (2006: 323)

Motivasi kerja sendiri adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan dalam bekerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut dengan pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja seseorang (As'ad, 2004:45).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang mendorong seseorang dalam bekerja agar

tercapainya suatu tujuan, dan juga agar seorang karyawan mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan yang ada di sekitarnya. Jika karyawan pada suatu perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka prestasi, produktifitas, efisiensi, dan loyalitas pun akan tinggi. Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan serta tujuan yang ada dalam dirinya, akan tetapi motivasi kerja juga ditentukan oleh bagaimana seorang karyawan tersebut dipimpin. Maka dari seorang manajer hendaknya selalu memikirkan bagaimana caranya agar motivasi kerja setiap karyawan tinggi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu energi yang dapat memacu karyawan untuk bekerja keras, sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2005:142) ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang termotivasi untuk bekerja, diantaranya:

a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

Keingiana ntuk hidup merupakan keinginan yang pertama dalam diri seseorang, manusia berkerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire to position* (keinginan untuk suatu posisi)

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

c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong seseorang mau bekerja.

d. *The desire for recognition* (keinginan akan penghargaan)

Keinginan akan pengakuan, kehormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir keinginan manusia yang, mendorong untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerjaan memiliki motif , kebutuhan tertentu, dan pengharapan kepuasan dari hasil kerjanya.

Dari paparan di atas, maka dapat diketahui bahwasannya banyak sekali faktor dapat mempengaruhi motivasi bekerja seseorang, baik itu yang berasal dari diri individu itu sendiri maupun dari luar diri individu, diantaranya ialah keinginan akan adanya imbalan atas apa yang telah dilakukan, adanya keinginan akan rasa aman dalam bekerja, adanya keinginan untuk mempunyai kekuasaan dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan adanya keinginan untuk berkembang ke yang lebih baik.

3. Teori-Teori Motivasi kerja

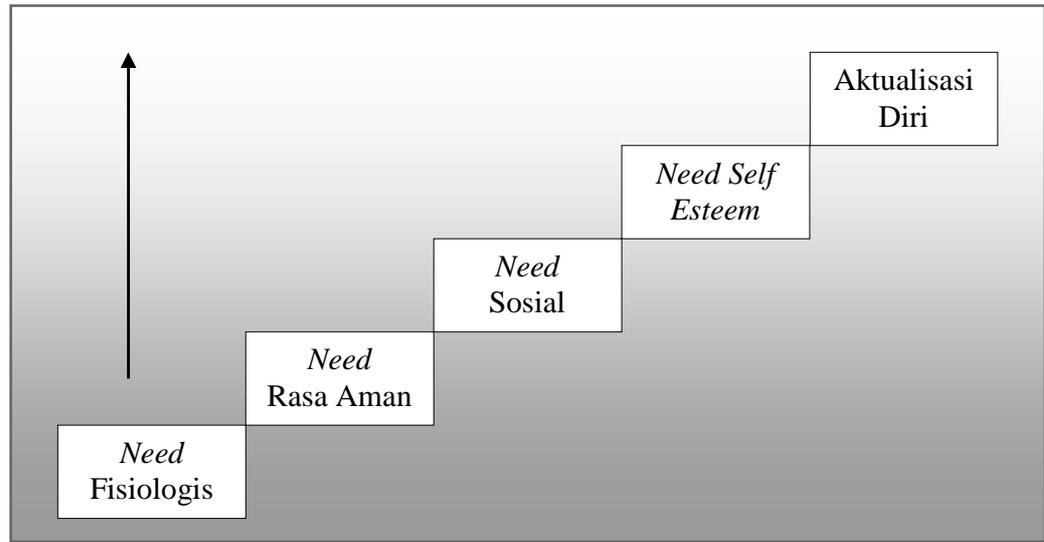
Pada dasarnya teori-teori motivasi kerja tidak banyak berbeda dengan teori-teori motivasi pada umumnya. Namun demikian perlu disadari adanya satu

perbedaan yang cukup mendasar dimana teori motivasi kerja lebih bersifat spesifik, yang memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan kerja dalam suatu institusi atau organisasi tertentu. Teori-teori motivasi kerja itu mencoba untuk menjelaskan hal-hal yang hanya menyangkut masalah pekerjaan, misalnya mengapa kita harus bekerja keras menyelesaikan suatu tugas meskipun itu sulit, atau mengapa para pekerja tertentu menolak suatu promosi (Asnawi, 2007:59-60).

Di bawah ini merupakan paparan beberapa teori motivasi kerja yang sering digunakan dalam pendekatan psikologi organisasi dan organisasi:

1) Teori Kebutuhan Dari Maslow

Teori kebutuhan motivasi kerja merupakan teori motivasi kerja yang paling luas dikenal. Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan terpenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan yang lain. Maslow mengemukakan bahwasannya ada lima kelompok kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri (Munandar, 2006:327). Kebutuhan-kebutuhan tersebut disusun secara meningkat sebagaimana diperlihatkan pada gambar berikut ini:



Gambar 2. 5
Hirarki Kebutuhan Maslow
Sumber: Manullang (2001:114)

1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan primer atau kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, yaitu kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi fisiologikal badan kita, seperti kebutuhan akan makanan, kebutuhan akan udara yang segar (Munandar, 2001:326).

2. Kebutuhan rasa aman

Kalau ini dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan jiwanya suatu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggalkan mereka suatu bekerja. Perasaan aman juga menyangkut terhadap masa depan karyawan (As'ad, 2004:49).

3. Kebutuhan Sosial

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, sehingga mereka mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial sebagai berikut (As'ad, 2004:49):

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan rasa dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
- d. Kebutuhan untuk ikut serta (*sense of participation*).

4. Kebutuhan untuk dihargai

Kebutuhan untuk dihargai atau *esteem needs* meliputi 2 jenis (Munandar, 2004: 328) yaitu:

- a. Yang mencakup faktor-faktor internal, seperti kebutuhan harga diri, kepercayaan diri, otonomi dan kompetensi.
- b. Yang mencakup faktor-faktor eksternal kebutuhan yang menyangkut reputasi seperti kebutuhan untuk dikenali dan diakui (*Recognition*), dan status.

Kebutuhan harga diri ini dapat terungkap dalam keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya. Kebutuhan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dirasakan dimilikinya. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh. Kebutuhan ini juga menekankan kepada kebebasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Munandar, 2004: 328)

Maslow (dalam Asnawi, 2007: 68) menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan dari mulai yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau pada pertumbuhan psikologis sampai kepada kebutuhan aktualisasi diri. Di samping itu, gagasan hierarkis tersebut diisajikan untuk menunjukkan bahwa dengan pertimbangan waktu, seorang pekerja akan termotivasi mulai dari kebutuhan terendah yang terpenuhi. Misalnya pekerja yang merasa bahwa gajinya terlalu rendah dan tidak dapat memenuhi biaya hidup dan kebutuhan dasarnya, yaitu: makan, perlindungan, dan perawatan medis. Sehingga dapat dimotivasi oleh kebutuhan secara hierarkis mulai yang paling rendah.

Riset mengenai model Maslow dalam organisasi bekerja cenderung "lintas sektoral", yakni setiap kelompok individu di berbagai tingkat organisasi menggunakan tingkat kepentingan kebutuhan mereka. Implikasi dari hal ini bahwa tingkat, status, dan otoritas seseorang dalam suatu organisasi memiliki potensi untuk memenuhi atau tidak memenuhi tingkat-tingkat kepentingan masing-masing (Asnawi, 2007: 69).

Dalam pendekatan psikologi industri dan organisasi teori Maslow di modifikasi oleh Sri Mulyani Martaniah (dalam Asnawi, 2007: 11-14). Martaniah mengemukakan bahwa munculnya motivasi kerja seseorang berawal dari faktor *needs* atau *want* seseorang. Yang mana di dalamnya terdapat hal-hal sebagai berikut::

1. *Pay*

Pada tingkatan manusia yang masih berada pada pemenuhan kebutuhan fisik, maka bentuk *pay* ini merupakan hal yang paling menonjol atau utama. Dalam pengertiannya *pay* merupakan upah atau gaji. Upah atau gaji berfungsi untuk memenuhi kebutuhan bagi pekerja, selain itu *pay* juga berfungsi untuk menjaga keberlangsungan usaha maupun pengembangan perusahaan.

2. *Security of job*

Pada umumnya, perlakuan dari pihak manajemen perusahaan yang dikhawatirkan oleh para pekerja adalah tidak adanya jaminan keamanan atau keberlangsungan kerja. Para pekerja menginginkan rasa aman dan tenang bekerja serta keberlangsungannya, dengan tidak mengharapkan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam pengertian lain juga, pekerja menginginkan lingkungan yang aman, sehat dan menghindarkan mereka dari sakit akibat kerja, serta kecelakaan dari sifat pekerjaan yang diembannya.

3. *Credit of work done*

Pada umumnya, pekerja berkeinginan agar ia dapat memberikan prestisenya yang terbaik, sebagai sumbangsih pekerja kepada perusahaan, tempat dimana ia mencari nafkah. Terlepas dari apakah ia mempunyai keinginan untuk meraih posisi yang lebih baik atau tidak. Namun, apabila hal tersebut dapat ia lakukan dengan baik, maka akan memberikan nilai kepuasan tersendiri baginya selaku pekerja.

4. *Conditional associates*

Dunia perusahaan atau industri merupakan suatu komunitas atau masyarakat tersendiri, di luar masyarakat pada umumnya. Karena itu, dalam konteks komunitas atau masyarakat dalam perusahaan, pekerja menginginkan agar dapat berinteraksi pada sesama pekerja yang lainnya dalam sebuah komunitas masyarakat perusahaan tersebut. Pekerja yang baik akan menyadari bahwa manusia bukanlah makhluk individual, melainkan manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan manusia lainnya.

5. *A meaningful job*

Dalam hal ini, pekerja di samping berkeinginan untuk memberikan arti dirinya terhadap tugas yang dilakukannya, juga menginginkan agar tugas dan fungsi dari pekerjaan yang dilakukannya itu mempunyai arti penting pada pekerjaan-pekerjaan lain yang ada

dalam perusahaan tersebut. Suatu hal yang wajar, apabila pekerja menginginkan setiap tugas yang dipegang dapat dianggap penting, sekalipun itu adalah pekerjaan, misalnya *office boy/girl*.

6. *Opportunity to Edvance*

Suatu kebutuhan untuk maju atau meningkat, merupakan keinginan yang didambakan oleh setiap pekerja baik peningkatan tersebut mengenai skill, kemampuan, jabatan, ataupun penghasilan.

7. *Comfortable, safe, and attractive working condition*

Setiap pekerja di mana pun dan kapan pun, tentunya menginginkan lingkungan kerja atau kondisi kerja yang enak, nyaman, dan tenang yang terbebas dari gangguan (*safe*).

8. *Competent and fair leadership*

Setiap pekerja berkeinginan mendapat perlakuan yang dari pimpinan atau manajer secara *fair*. Karena hubungan antara pekerja dengan pimpinan perusahaan sangat mendorong munculnya semangat kerja bagi para pekerjanya. Kiranya, diantara pimpinan dan pekerja saling mendambakan hal yang sama tentang hubungan, baik formal kepengusahaan dalam perusahaan maupun secara pribadi. Karena keduanya memiliki kompetensi yang sama, baik atas dirinya masing-masing maupun terhadap keberhasilan perusahaan.

9. *Reasonable orders and directions*

Dalam kaitan dengan hubungan pimpinan dan bawahan seperti tersebut di atas, maka bawahan sangat menginginkan instruksi-instruksi atasan atau pimpinan yang sangat jelas dan rasional. karena hal yang demikian akan memudahkan untuk melakukan pekerjaan yang dikehendaki pimpinan. Sebaliknya, instruksi yang tidak jelas akan membingungkan, sehingga bawahan ragu-ragu dan sulit untuk melakukan instruksinya dengan baik.

10. *A Socially relevant organization*

Setiap pekerja menginginkan agar setiap perlakuan yang diterima adalah sesuai dengan dan berhubungan yang sangat relevan dengan permasalahan perusahaan. Hal-hal yang tidak ada relevansinya dengan status pekerjaan dalam perusahaan, tentunya akan kurang efektif. Lebih-lebih apabila perlakuan itu merugikan para pekerja, misalnya perusahaan mengadakan acara sunatan massal, kemudian biayanya diambil dengan cara memungut atau menyunat iuran dari para pekerja dan sebagainya.

2) Teori Dua Faktor (*Motivator-Higiene Theory*) Dari Frederick Herzberg

Teori ini termasuk teori kebutuhan yang dipengaruhi dari beberapa konsep aktualisasi dari Maslow. Herzberg (1959 dalam Asnawi, 2007: 71) menyebutnya dengan *Motivator-Higiene Theory*.

Berdasarkan penelitiannya, Herzberg menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Pertama, faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja. Kedua, faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) mempunyai pengaruh negatif.

Jadi menurut penemuannya para peneliti membedakan antara yang mereka sebut “motivator” atau “pemuasan” (*satisfiers*) dan “faktor-faktor pemeliharaan” (*hygienies* atau *dissatisfiers*). Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja, dan faktor-faktor pemuas antara lain ; prestasi, pekerjaan kreatif dan menantang; tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan, dan yang termasuk faktor-faktor pemeliharaan antara lain: kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, kualitas pengendalian teknik, kondisi kerja, hubungan kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, penggajian dan kehidupan pribadi. faktor-faktor apa yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawan. faktor pemeliharaan dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah kerja dan menghindarkan masalah, sedangkan faktor-faktor motivator atau pemuas dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan para manajer.

Teori Herzberg juga mengemukakan bahwa ada dua rangkaian kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya. Rangkaian kondisi yang pertama disebut faktor motivator, sedangkan yang kedua diberi nama higien. Faktor yang berperan sebagai motivator karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja dengan baik, terdiri dari:

1. Keberhasilan pelaksanaan

Agar seseorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pimpinan harus mempelajari bawahannya dan dapat memberikan kesempatan padanya agar berusaha mencapai hasil. Bila bawahannya telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, harus menyatakan keberhasilannya itu.

2. Pengakuan

Dalam hal ini pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahannya dapat dinyatakan dengan cara langsung menyampaikan di tempat kerjanya, dan memberikan penghargaan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pemimpin membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan bawahannya serta mengusahakan agar setiap bawahannya sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab

Agar tanggung jawab benar-benar menjadi motivator bagi bawahan, pemimpin harus menyadari supervisi yang ketat, yang membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahannya secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Pengembangan

Merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahannya. Agar faktor pengembangan benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau latihan lanjutan.

3) Teori Prestasi (*Achievment*) Dari David McClelland

Menurut teori orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yakni mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu. Orang-orang yang berorientasi prestasi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu

alasan mengapa banyak perusahaan berpindah ke program *management by objectives* (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.

3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
4. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemauan-kemampuan organisasional

Melalui program-program pengembangan manajemen, para manajer dapat mendasarkan pada teori prestasi dari McClelland untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawan, karena motivasi berprestasi dapat diajarkan melalui berbagai bentuk latihan.

4) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Pendekatan ini didasarkan terutama atas “hukum pengaruh” (*law of effect*), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi pemuasan cenderung diulang, sedangkan perilaku yang diikuti konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang. Dengan demikian perilaku individu diwaktu yang mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman masa yang lalu.

5) Teori Harapan (*Expectency*)

Teori ini menyatakan bahwa perilaku karyawan dapat dijelaskan dengan kenyataan; para karyawan menentukan terlebih dahulu apa perilaku mereka yang dapat dijalankan dan nilai yang diperkirakan sebagai hasil

alternatif dari perilakunya. Sebagai contoh, bila seorang karyawan mengharapkan bahwa penyelesaian pekerjaan pada waktunya akan memperoleh penghargaan, maka ia akan dimotivasi untuk memenuhi sasaran tersebut. Teori ini mengandung berbagai kesulitan dalam penerapannya. Tetapi penemuan-penemuan lainnya yang sejenis lainnya menunjukkan konsistensi dalam hal adanya pengaruh sebab akibat antara pengharapan, prestasi, dan penghargaan (balas jasa) ekstrinsik seperti pengumpulan atau kenaikan pangkat.

6) Teori Tujuan (*Goal-Setting Theory*) Sebagai Motivasi

Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan perusahaannya. Dan sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Dalam kondisi seperti itu tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja. Dan mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien (Nawawi, 2001:357).

Hasil penelitian Edwin Locke dan rekan-rekan (dalam Asnawi, 2007: 80), menunjukkan efek positif dan goal settingh pada perilaku kerja. Dalam tulisannya, Locke menunjukkan bahwa: (1) Tujuan yang cukup sulit ternyata menghasilkan tingkat kerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang lebih mudah; (2) Tujuan khusus, cukup sulit untuk menghasilkan tingkat yang lebih tinggi. Locke menjelaskan bahwa sebagai proses penetapan tujuan tidak hanya mempengaruhi kerja itu sendiri tetapi dapat juga mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan. Locke juga mengemukakan bahwa proses yang

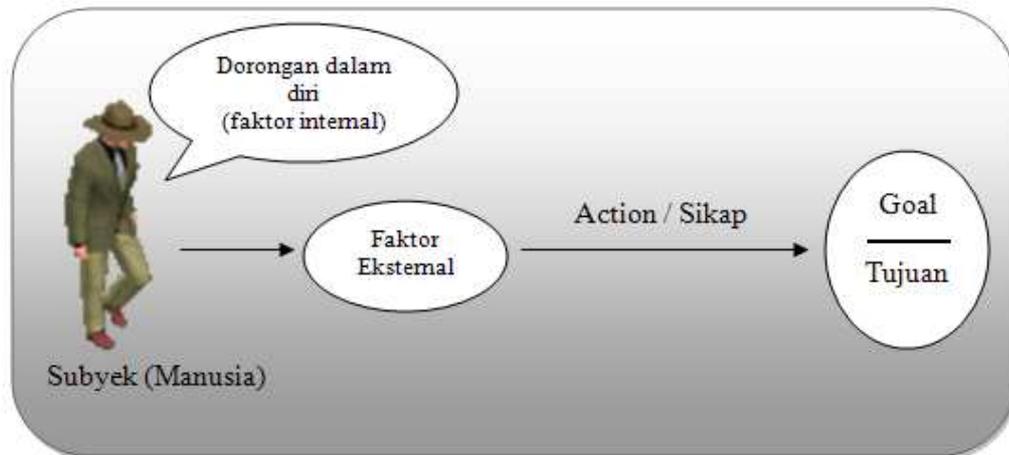
melibatkan pekerjaan dalam *goal-setting* dapat menghasilkan peningkatan motivasi dan kinerja. Dalam motivasi, penetapan tujuan sangat berkaitan dengan teori harapan. Agar *goal-setting* menjadi efektif, individu harus menjadikan tujuan yang menantang menjadi hasil yang diinginkan (Asnawi, 2007: 80).

Dari paparan beberapa teori motivasi kerja di atas, maka dapat dijelaskan bahwasannya ada banyak teori-teori yang menjelaskan tentang motivasi kerja yang terdapat dalam diri individu, diantaranya ialah teori kebutuhan Maslow yang berasumsi bahwasannya dalam diri seseorang ada kebutuhan-kebutuhan yang terus berkembang dan harus terpenuhi, teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang mengidentifikasi dua jenis faktor di tempat kerja; pemuas dan bukan pemuas, teori prestasi dari McClelland yang berasumsi bahwasannya ketika seseorang mempunyai kebutuhan maka ia akan mencapai prestasi dalam bekerja, teori penguatan yang memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja, teori harapan yang menekankan pada individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja serta teori tujuan yang menekankan pada tujuan yang akan dicapai pihak perusahaan serta tanggung jawab para pekerja untuk mencapai tujuan tersebut.

5. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam

a. Telaah Teks Psikologi Tentang Motivasi kerja

Gambar 2.6
Telaah Teks Psikologi Tentang Motivasi kerja

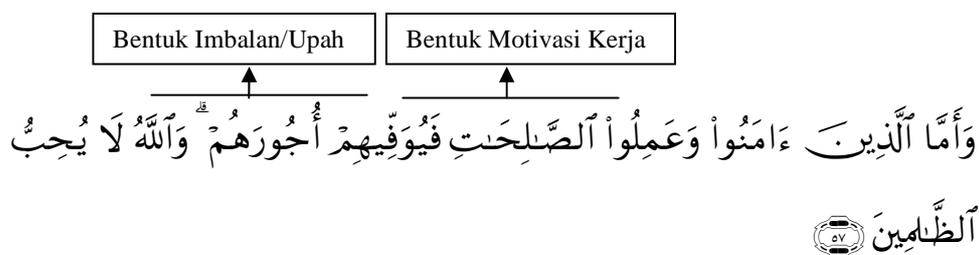


Sumber : Hasil Konsultasi Kajian Islam

b. Telaah Teks Islam (Al-Qur'an/Hadist) Tentang Motivasi Kerja

Motivasi adalah kuatnya dorongan dari dalam diri yang membangkitkan semangat pada makhluk hidup, yang kemudian hal itu menciptakan adanya tingkah laku dan mengarahkannya pada suatu tujuan-tujuan tertentu. Dalam islam motivasi merupakan modal besar dalam enghadapi segala tantangan atau tekanan (*pressure*) hidup untuk menjadi yang lebih baik dihadapan Allah *Subhanahu wa Ta'ala*. Sabar, bekerja keras, ulet dan pantang menyerah merupakan ciri dari kepribadian muslim yang mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu berasal dari internal (diri individu sendiri) ataupun dari faktor eksternal (dari lingkungan yang ada di sekitar individu tersebut) (Tasmara, 2002: 125).

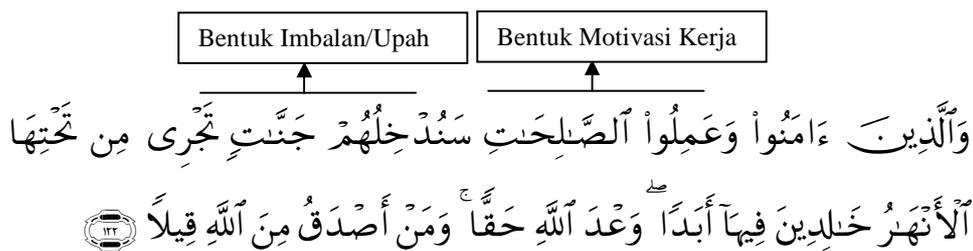
Dalam Al-Qur'an banyak sekali ayat-ayat yang di dalamnya terdapat makna motivasi, diantaranya:



Artinya:

”Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, Maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan Sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim” (QS. Ali-Imran:59)

Kata “amalan–amalan saleh” yang terdapat dalam ayat di atas, di ibaratkan seperti motivasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan, ketika seorang karyawan motivasi kerja yang tinggi maka dia juga akan mendapatkan imbalan/upah yang setimpal (dalam ayat di atas yang di ibaratkan imbalan/upah adalah kata ”pahala”).



Artinya:

”Orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan saleh, kelak akan kami masukkan ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di dalamnya, mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah Telah membuat suatu janji yang benar. dan siapakah yang lebih benar perkataannya dari pada Allah ?” (QS.An-Nisaa:122)

Ayat di atas juga memiliki makna yang sama dengan ayat Al-Qur'an sebelumnya. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka seseorang tersebut akan mendapatkan imbalan /upah yang setimpal.

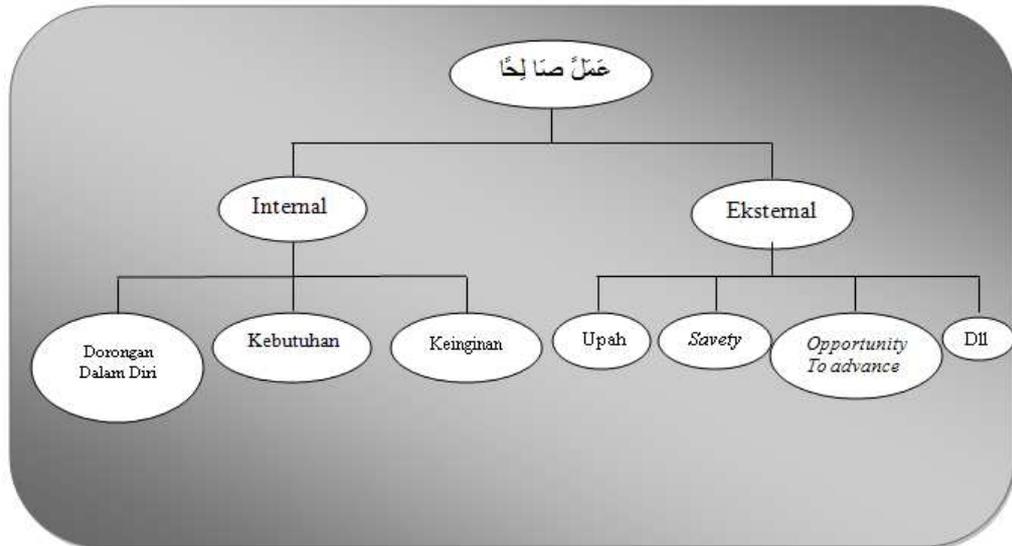
c. Inventarisasi Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja

**Tabel 2.2
Inventarisasi Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja**

No	Term	Teks	Makna	Substansi	Sumber	Jumlah
1	Motivasi Kerja/amalan saleh	عَمَلٌ صَالِحًا	Amalan saleh	Motivasi kerja karyawan dalam teks Al-Qur'an di ibaratkan dengan amaln saleh	3/57, 4/122, 5/93, 2/62, 18/46, 18/30, 14/18, 33/71, 34/11, 2/127, 21/47	11 Ayat
Total						11 Ayat

d. Figurisasi Ayat Tentang Motivasi Kerja

Gambar 2.7
Figurisasi Ayat Tentang Motivasi Kerja



e. Rumusan Konseptual Tentang Motivasi Kerja

Dari paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya motivasi merupakan hal penting dalam kehidupan seseorang dalam mengarungi hidup ini. Motivasi juga merupakan modal penting dalam mencapai suatu tujuan. Dalam dunia kerja, motivasi kerja sangat dibutuhkan, karena ketika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan membawa keberhasilan pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, maka sudah dapat dipastikan produktifitas turun, kinerja turun, serta tujuan perusahaan pun akan susah dicapai. Maka dari itu pihak manajemen suatu perusahaan harus

memperhatikan hal apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan.

Dalam Islam Motivasi kerja di ibaratkan pada amalan saleh atau perbuatan-perbuatan baik, atau yang disebut juga dengan kerja yang berprestasi yang berlandaskan kepada faktor internal dan eksternal, sehingga seseorang mampu mencapai tujuan dengan maksimal.

F. Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan.

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam suatu perusahaan, karena faktor manusia merupakan motor penggerak dari semua kegiatan organisasi. Pada saat-saat sekarang manajemen sumber daya manusia menjadi sorotan dari berbagai pihak, baik dari sektor publik maupun swasta. Berbagai kegiatan seperti lokakarya, seminar, kursus-kursus dan sejenisnya menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, melalui manajemen sumber daya manusia. Bahkan sumber daya manusia telah menjadi kebutuhan pokok organisasi. Dengan kenyataan ini maka banyak pihak baik dari kalangan dunia usaha maupun instansi pemerintah berusaha memperbaiki diri melalui manajemen sumber daya manusia agar segala tantangan dan permasalahan yang ada dapat teratasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan dua alasan; Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi

kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, sumber daya manusia juga merupakan aset pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis (Simamora, 2006:4).

Akan tetapi selain semua hal di atas, kondisi lingkungan kerja juga hendaklah diperhatikan oleh pihak manajemen sumber daya manusia, karena kondisi suatu lingkungan kerja sedikit banyak akan mempengaruhi fisik dan psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dari itu sangat penting bagi pihak manajemen dan perusahaan menciptakan suasana lingkungan kerja yang bisa membuat karyawannya bekerja secara efektif dan efisien.

Manusia dan lingkungan merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Aktivitas dan perilaku manusia tidak bisa dilepaskan dari pengaruh situasi dan kondisi lingkungan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial. Demikian pula sebaliknya, aktivitas dan perilaku manusia juga sangat besar pengaruhnya terhadap situasi dan kondisi lingkungan. Dalam penelitian perilaku-lingkungan, hubungan perilaku dan lingkungan adalah satu unit yang dipelajari dalam keadaan saling terkait, tidak berdiri sendiri. Dengan demikian yang dipelajari bukanlah bagaimana indera pendengaran menangkap gelombang suara luar misalnya ataupun bagaimana mengukur konsentrasi seseorang, melainkan mempelajari bagaimana hubungan antara kebisingan dengan konsentrasi kerja seseorang; atau hubungan antara tatanan ruang kerja dengan produktivitas kerja seseorang (Laurens, 2001:18).

Manusia merupakan pusat lingkungan dan sekaligus juga menjadi bagian dari lingkungan; karenanya seorang individu dipengaruhi dan juga mempengaruhi lingkungannya, sebaliknya keunikan lingkungannya juga akan mempengaruhi perilakunya. Karena lingkungan bukan hanya menjadi wadah manusia beraktivitas melainkan juga menjadi bagian integral dari pola perilaku manusia.

Lingkungan yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam bekerja. Akan tetapi, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas dalam bekerja (Fahmi, 2008: 27).

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (Mangkunegara dalam Andraeni, 2005: 63) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan perilaku manusia itu sendiri menurut teori Gestalt awalnya disebabkan oleh proses-proses persepsi.

Persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan dimana tempat mereka bekerja sedikit banyak akan mempengaruhi motivasinya dalam bekerja, dan pada akhir hal ini juga yang akan menentukan seseorang berhasil atau tidaknya mencapai tujuan yang ada dalam dirinya sendiri ataupun tujuan yang ada di dalam perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya, Sihotang (2004:10) menjelaskan bahwasannya dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout* dalam diri karyawan. Lain halnya dengan karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerjanya berarti karyawan tersebut merasa bahwa lingkungan kerjanya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja dan motivasi yang tinggi, serta akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan.

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja juga perlu diatur dalam undang-undang atau peraturan agar tenaga kerja terhindar dari potensi bahaya. Tenaga kerja harus dihindarkan dari *unsafe condition* dan *unsafe action*. Perancangan lingkungan kerja perlu diatur tidak melebihi nilai ambang batas (NAB), misalnya: pengaturan temperatur, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau, dan lain-lain. Hal tersebut merupakan salah satu aspek terpenting untuk memperbaiki motivasi para karyawan. Akan tetapi selain hal tersebut, memelihara hubungan kerja sesama pekerja maupun pekerja dengan perusahaan juga sangatlah diperlukan, timbulnya konflik sosial dan konflik psikologis masyarakat kerja biasanya diawali dari komitmen hubungan masyarakat kerja yang tidak harmonis. Penataan waktu kerja yang sesuai dengan psikologis manusia juga harus

diperhatikan, kapan waktunya memberikan hadiah/bonus – menaikkan gaji – menaikkan jabatan ataupun memberikan sanksi (Gempur, 2004:17).

Karyawan adalah sumber daya manusia yang merupakan komponen penting dalam organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi tidak lepas dari peranan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang baik akan selalu memahami dan memperhatikan kebutuhan dan keinginan anggotanya. Karena setiap diri individu memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi, dan hal tersebutlah yang mampu membuat seorang karyawan terdorong untuk bekerja dengan giat. Maka dari itu penting bagi manajemen untuk mengetahui dan memperhatikan apa saja yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Terry dan Leslie (dalam Asnawi, 2007: 17) beranggapan bahwasannya motivasilah yang mampu membuat seseorang lebih berprestasi dalam bekerja. Dengan demikian motivasi dipandang sebagai suatu daya dorongan untuk berbuat sesuatu dalam kapasitas dan produktivitas optimal atau maksimal.

Sejak tahun 1789 perihal memotivasi karyawan dalam bekerja merupakan topik yang sangat penting. Maka dari itu Samuel Slater, seorang perintis yang memperkenalkan pabrik tekstil di Amerika, menaruh perhatian pada upaya menciptakan tatanan kerja yang menyenangkan para pekerja untuk melaksanakan pekerjaan mereka (Gibson, Ivancevich & Donnely, 1996: 183-184).

Salah satu percobaan yang paling radikal dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif terjadi pada tahun 1800 di Pullman *Company*. George Pullman

membangun kawasan perusahaan (*company town*) dengan rumah sewa, pertokoan, sekolah, sebuah gereja, dan sebuah pabrik perusahaan. Hal ini dilakukan, karena keinginannya dalam menciptakan motivasi kerja dalam diri para karyawannya (Gibson, Ivancevich & Donnely, 1996: 184).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan menurun, karena karyawan akan merasa terganggu dengan keadaan yang ada di sekitar mereka. Demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja menyenangkan, maka akan didapati hasil kerja yang optimal karena karyawan dapat konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebuah perusahaan pengepakan Amerika (Tenneco, inc) mengemukakan bahwasannya lingkungan kerja yang santai akan mampu mengurangi tensi pekerjaan. Suatu organisasi yang tidak mempunyai kesempatan dan dengan hambatan seperti peralatan yang jelek, kondisi kerja yang tidak memenuhi syarat, dan manajer yang mempunyai tata cara yang kacau akan sukar membantu menciptakan atmosfer yang mendorong motivasi umum dan motivasi diri (Gibson, Ivancevich & Donnely, 1996: 262-265)

Kondisi suatu lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi hasil kerja manusia. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh infrastruktur lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kurang baik, maka akan menurunkan semangat dan motivasi kerja manusia, serta tidak akan mampu mencapai hasil yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan pula beban tambahan bagi para pekerja. Faktor penerangan, kebisingan, suhu udara, gas, debu, bahan kimia, serta berbagai faktor lainnya perlu dikendalikan melalui penerapan norma keselamatan dan kesehatan sebaik-baiknya sehingga tidak berakibat buruk kepada tenaga kerja (Anoraga, 1992:86).

Gempur (2004:54) beranggapan, bahwasannya tempat kerja yang nyaman merupakan salah satu faktor penunjang gairah kerja. Lingkungan kerja yang panas dan lembab akan menurunkan produktivitas kerja, juga akan membawa dampak negatif terhadap kesehatan dan keselamatan kerja seorang karyawan.

Craik & Zube, 1975 (dalam Anastasi, 1989: 374) mengemukakan bahwasannya dewasa ini semakin diakui perlunya indeks kualitas lingkungan yang dipersepsi sebagai komponen utama dari penilaian yang komprehensif terhadap kualitas lingkungan guna kepentingan penentuan kebijaksanaan dan pembuatan keputusan. Indeks-indeks semacam ini dapat memberikan data mengenai reaksi manusia baik yang menyenangkan maupun tidak terhadap karakteristik udara, air dan suara serta sifat-sifat yang lebih kompleks dalam lingkungan.

Lingkungan yang dipersepsi juga dijadikan dasar bagi *social climate scales* yang dikembangkan oleh Moos, 1974 (dalam Anastasi, 1989:374). Serangkaian skala ini dikonstruksikan untuk penggunaan dalam berbagai konteks, termasuk program pengobatan psikiatris, rumah sakit atau dalam komunitas,

lembaga-lembaga permasyarakatan, kamp militer, asrama mahasiswa, kelas sekolah, kelompok-kelompok masyarakat, lingkungan kerja, ataupun keluarga.

B.F. Skinner mengemukakan teori yang didasarkan pada cara kerja yang menentukan (*operant conditioning*). Menurut Skinner setiap makhluk hidup pasti selalu berada dalam proses "melakukan sesuatu" terhadap lingkungannya. Ketika dalam proses "melakukan sesuatu" tersebut makhluk hidup pasti menerima stimulan-stimulan tertentu, yang oleh Skinner disebut dengan "stimulan yang menggugah". Stimulan-stimulan ini berdampak pada peningkatan cara kerja tadi-yaitu perilaku-perilaku yang muncul karena adanya penggugah. Inilah yang dimaksud dengan *operant conditioning*; sebuah perilaku pasti melahirkan konsekuensi-konsekuensi tertentu, dan konsekuensi ini akan mengubah kecenderungan makhluk hidup untuk mengulangi perilaku yang sama. Dengan kata lain lingkungan yang ada di sekitar makhluk hidup akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan segala sesuatu (dalam Boeree, 2009: 228).

Nadler dan Lawler juga mengemukakan bahwasannya perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi masa lalu dan pengaruh dari lingkungan pekerjaannya. Kondisi lingkungan pekerjaan yang berbeda biasanya dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk berperilaku yang berbeda, maka dari itu persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya mampu merubah tingkah laku seseorang tersebut (Asnawi, 2007:116).

Sedangkan Bandura (dalam Boeree, 2009: 239) berpendapat bahwasannya perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh kognitif serta

lingkungan yang ada di sekitar individu, dengan kata lain seseorang akan termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja tergantung pada bagaimana seseorang tersebut mempersepsikan lingkungan yang ada di sekitarnya. Bandura berpendapat bahwasannya lingkungan memang membentuk perilaku, namun perilaku juga membentuk lingkungan, dengan kata lain antara lingkungan dan perilaku seseorang saling berhubungan. Bandura menyebut konsep ini dengan *determinisme resiprokal*, yaitu dunia dan perilaku seseorang itu saling mempengaruhi.

Teori medan dari Kurt Lewin (dalam Anastasi, 1989: 372) juga menyatakan bahwasannya perilaku (B) merupakan suatu fungsi dari interaksi antara karakteristik individu (P) dan lingkungan yang diamatinya atau ruang hidup (E), yaitu $B = f(P,E)$. Karakteristik individu meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai-nilai, kebutuhan, perasaan, sifat kepribadian, dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain dan kemudian berinteraksi pula dengan faktor-faktor lingkungan dalam menentukan perilaku, bahkan kadang-kadang kekuatannya lebih besar daripada karakteristik individu. Hal inilah yang menjadikan prediksi perilaku lebih kompleks (Azwar, 2007: 10).

Persepsi lingkungan merupakan proses bagaimana manusia menerima informasi mengenai lingkungan sekitarnya dan bagaimana informasi mengenai ruang fisik tersebut diorganisasikan ke dalam pikiran manusia. Dalam persepsi suatu lingkungan terdapat tiga komponen, yaitu komponen kognitif yang berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap, komponen afektif yang menyangkut masalah emosional subjektif

seseorang terhadap suatu objek sikap atau secara umum komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu, dan komponen perilaku atau komponen konatif yang dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya. Kaitan ketiga komponen tersebut didasari oleh asumsi bahwa kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku. Maksudnya, bagaimana orang berperilaku dalam situasi tertentu dan terhadap stimulus tertentu akan banyak ditentukan oleh bagaimana kepercayaan dan perasaannya terhadap stimulus tersebut. Kecenderungan berperilaku secara konsisten, selaras dengan kepercayaan dan perasaan ini membentuk sikap individual. Karena itu, adalah logis untuk mengharapkan bahwa sikap seseorang akan dicerminkannya dalam bentuk tendensi perilaku terhadap obyek (Azwar, 2007: 24-27).

Dalam suatu perusahaan ataupun organisasi, Persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan proses awal dimana seseorang mampu memaknai segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan tempat kerja melalui pengindraan, yang pada akhirnya akan memunculkan suatu reaksi atau membuat seseorang termotivasi untuk melakukan suatu tindakan. Individu memiliki perbedaan yang besar dalam reaksi mereka terhadap semua aspek yang ada di lingkungan sekitar mereka, baik itu di lingkungan masyarakat pada umumnya maupun di lingkungan kerja. Perbedaan-perbedaan individu semacam ini akan semakin tampak mencolok dalam hal respons terhadap suatu objek. Pada umumnya orang yang mampu menyesuaikan diri dengan baik adalah orang yang

mampu menyesuaikan diri dengan baik pada situasi-situasi kehidupan sehari-hari ataupun pada suatu lingkungan kerja maupun di lingkungan sosial masyarakat luas pada umumnya, dan motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mengatasi efek yang merugikan.

Maka dari itu, dalam suatu perusahaan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut sangatlah penting untuk diperhatikan. Hal ini merupakan upaya untuk membuat para karyawan berfikir positif terhadap lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Memperbaiki dan memperhatikan kondisi yang ada di sekitar tempat kerja juga merupakan suatu upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan juga merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Apabila dalam bekerja karyawan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi, maka produktifitas kerjanya akan tinggi serta tujuan perusahaan juga akan tercapai dengan hasil yang optimal.

Perlu diketahui bahwasannya organisasi yang baik ialah organisasi yang selalu mencari cara-cara yang unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawannya. Karyawan merupakan salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, yang dengan kata lain dapat dikatakan bahwasannya sumber daya manusia (karyawan) merupakan alat bantu yang ada dalam suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai segala sesuatu yang hendak diraih atau dituju. Maka dari itu komunitas karyawan yang kompeten dan berdedikasi tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi/ perusahaan, karena pada dasarnya

sumber daya manusia/karyawan mempunyai dampak langsung terhadap kesejahteraan suatu organisasi perusahaan.

G. HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71).

Berdasarkan pengertian di atas, dalam penelitian ini peneliti mengajukan status hipotesis sebagai berikut:

H_a = Ada hubungan yang positif antara persepsi lingkungan kerja (X) dengan motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Racangan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi. Sesuai dengan namanya, penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2002; 10). Creswel menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Alsa, 2004; 13).

Sedangkan teknik korelasi dipakai untuk menguraikan dan mengukur seberapa besar tingkat hubungan antara dua variabel atau perangkat data (Alsa, 2004; 20).

Di dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kedua variabel tersebut antara lain :

- a. Variabel bebas (X) : Persepsi lingkungan kerja
- b. Variabel terikat (Y) : Motivasi kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan interpretasi variabel penelitian. Definisi operasional variabel didasarkan pada penugasan arti konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Definisi operasional adalah suatu konstruk yang didefinisikan dan dispesifikasi dengan cara tertentu yang memungkinkan observasi dan pengukuran terhadapnya. Karena pada dasarnya, suatu variabel akan lebih mudah diukur ketika parameter atau indikator-indikatornya telah jelas. Kalau peneliti mampu mengoperasionalkan konsep dengan baik, maka tidak sukar pula dalam mengoperasionalkan variabel, dan selanjutnya tidak akan mengalami kesulitan dalam mengoperasionalkan indikator variable dan pengukuran (Bungin, 2006; 60)

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Persepsi lingkungan kerja merupakan proses dimana seseorang memaknai segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan tempat kerja individu melalui stimulus sensori, yang pada akhirnya akan memunculkan tanggapan yang berbeda-beda pada setiap individu, dan keadaan tersebut juga akan mempengaruhi tingkah laku seorang karyawan. Variabel persepsi lingkungan ini akan diukur dengan angket persepsi lingkungan kerja yang meliputi 3 aspek yaitu, (a). Kondisi fisik kerja, yang terdiri dari Penerangan (Cahaya), Kondisi Suara (Bising), Warna, dan Temperatur Udara (b). Kondisi psikologis kerja, yaitu terdiri dari bosan kerja dan keletihan kerja. (c). Kondisi temporer kerja, yang di dalamnya mencakup jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja.

b. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang dalam bekerja agar tercapainya suatu tujuan, dan juga agar seorang karyawan mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan yang ada di sekitarnya. Variable motivasi kerja ini akan diukur dengan menggunakan angket motivasi kerja, yang di dalamnya meliputi faktor *needs/want* dalam diri individu, yaitu terdiri dari *pay, security of job, conditional associates, a meaningfull job, opportunity to advance, comfortable working condition, competent and fair leadership, dan reasonable orders and directions.*

C. Populasi dan Sampel

Populasi ialah keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto, 2006; 130). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Secara umum semakin besar sampel maka semakin representatif (Arikunto, 2006;131-134).

Di bawah ini adalah tabel populasi yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang:

Tabel 3.1
Populasi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang

NO	JABATAN	JUMLAH
1	<i>Account Manager</i>	4
2	<i>Customer Service</i>	5
3	<i>USPD/Legal</i>	1
4	<i>Teller</i>	3
5	<i>Back Office</i>	2
6	<i>Office Boys</i>	3
7	<i>Driver</i>	3
8	<i>Security</i>	4

Dalam penelitian ini subyek penelitian adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang yang berjumlah 25 orang. Dikarenakan jumlah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang hanya berjumlah 25 orang, maka seluruh subyek diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode pengumpulan data juga merupakan bagian instrument pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Dalam penelitian kuantitatif dikenal beberapa metode, antara lain metode angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi (Bungin, 2006; 123)

Dalam penelitian ini Metode pengumpulan Data menggunakan:

a. Metode Observasi

Dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera (Arikunto, 2006; 156).

Observasi digunakan oleh peneliti untuk mengetahui fenomena yang berkaitan dengan persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.

b. Metode Wawancara

Metode *Interview* (Wawancara) Menurut Arikunto adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari orang yang diwawancarai. Secara fisik wawancara dapat dibedakan menjadi wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (Arikunto, 2006: 155).

Metode wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah metode wawancara tidak terstruktur, hal ini dilakukan oleh peneliti untuk melengkapi hasil observasi peneliti berkaitan dengan fenomena persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang.

c. Metode Dokumentasi

Menurut Irawan (dalam Sukandarrumidi 2000; 70), dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data yang ditujukan kepada subjek penelitian. Metode dokumentasi digunakan peneliti untuk menegetahui sejarah perusahaan dan segala sesuatu yang berkaitan dengan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang.

d. Angket (Kuesioner)

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006; 128).

Angket disini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala model likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel penelitian yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

E. Prosedur Penelitian

Dalam penelitian ini prosedur penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Tahap persiapan

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti melakukan observasi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang dan wawancara awal kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.

2. Tahap Perizinan

Pelaksanaan penelitian diawali dengan mengurus perizinan penelitian.

3. Tahap Pelaksanaan

Peneliti menyebarkan angket tentang persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

4. Tahap Pasca Pelaksanaan

Tahap ini merupakan tahap terakhir. Pada tahap ini dilakukan pengolahan data yang diperoleh melalui angket, yang meliputi pengumpulan data, penyederhanaan data, serta pendeskripsian data dengan menggunakan rumus-rumus yang telah ditentukan.

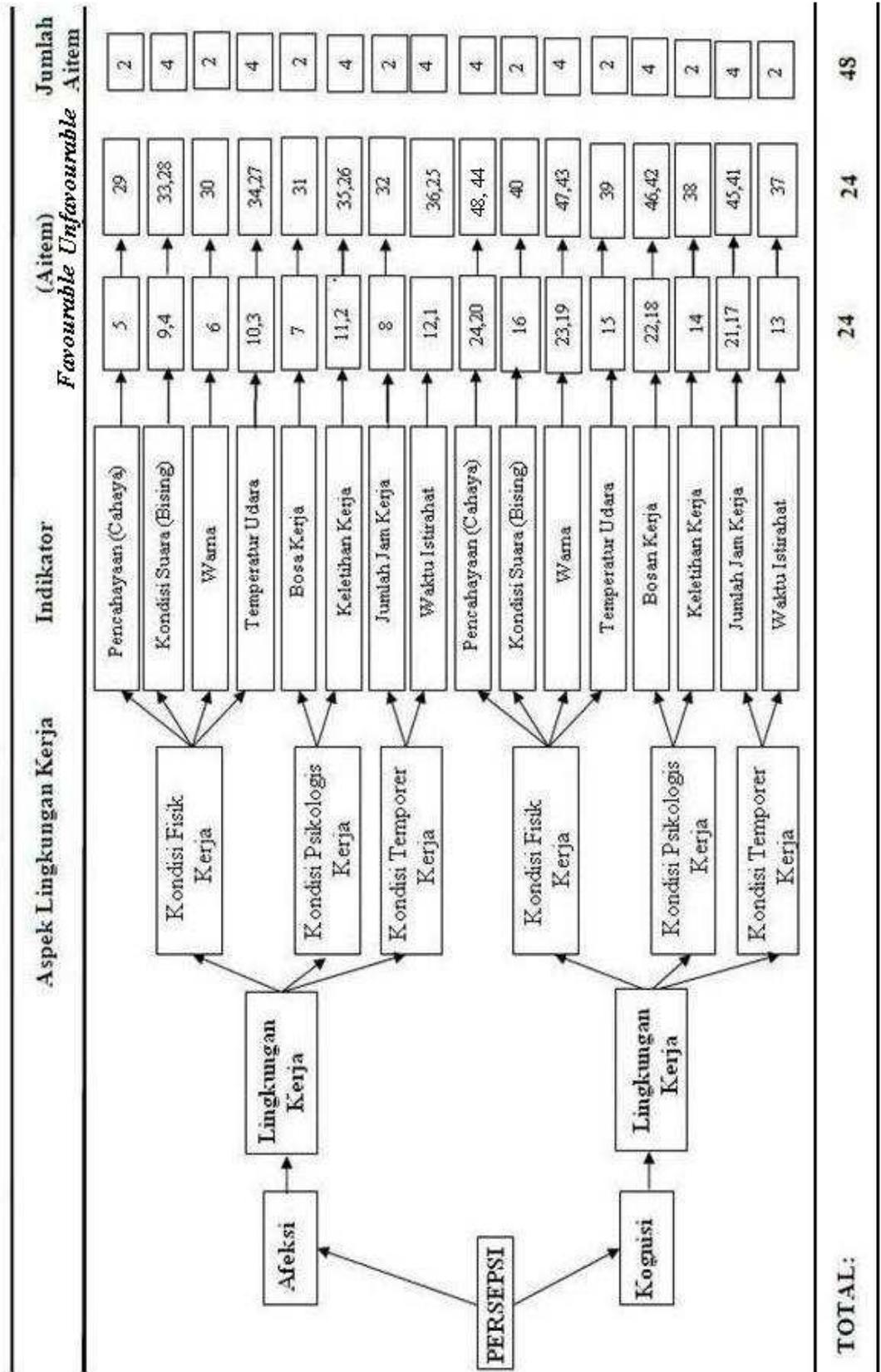
F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah angket. Angket dalam penelitian ini merupakan data primer, atau data tangan pertama, yang merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari (Bungin, 2006;122).

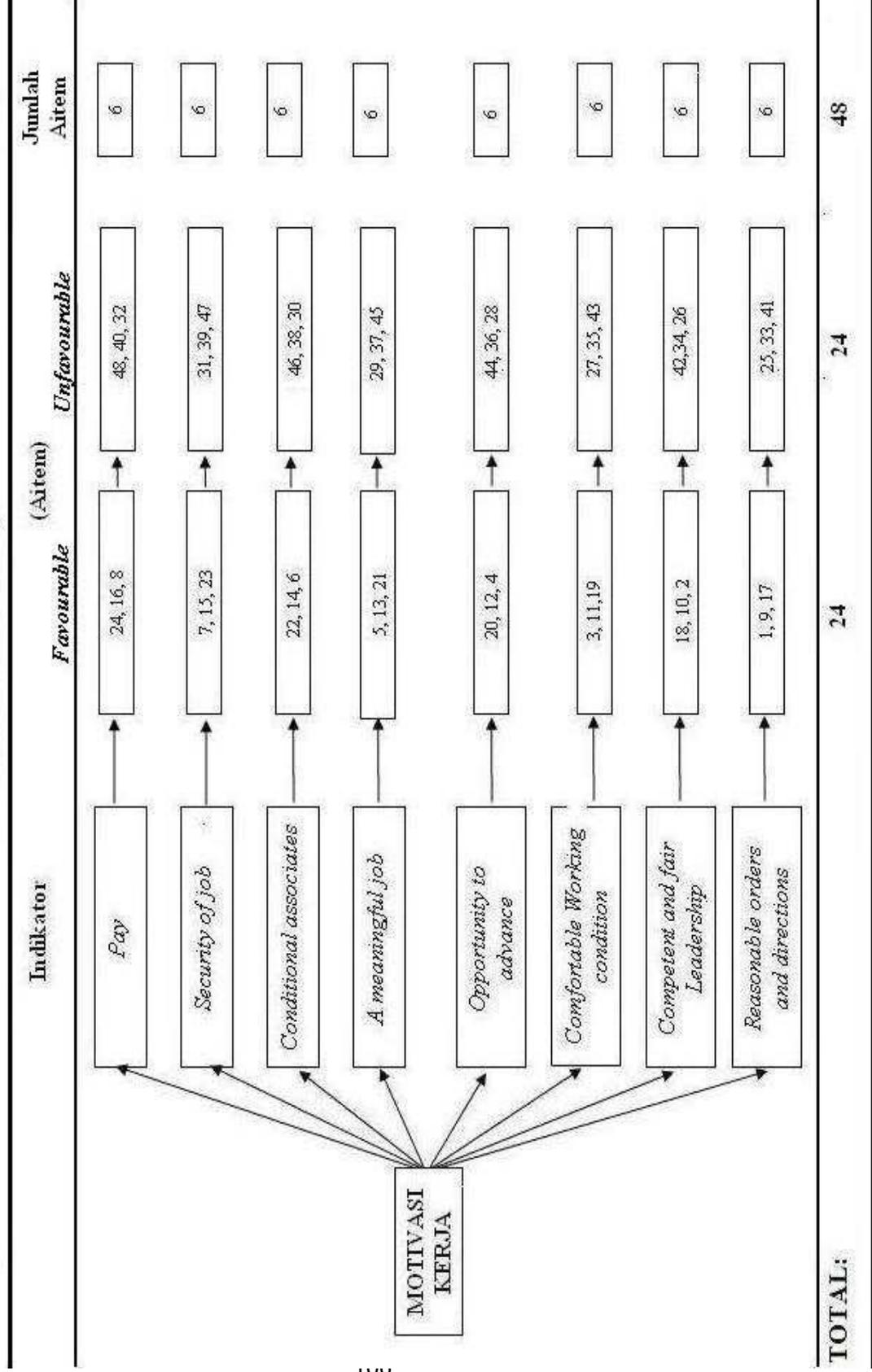
Angket yang digunakan menggunakan skala sikap model Likert. Dalam Skala Likert terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang mendukung atau memihak pada objek. Sedang pernyataan *unfavourable* adalah kebalikan dari pernyataan *favourable*.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu angket tentang persepsi lingkungan kerja dan angket motivasi kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3.1
Blue Print Persepsi Lingkungan Kerja



Gambar 3.2
Blue Print Motivasi Kerja



Cara penilaian jawaban dengan menggunakan metode Likert, dimana terdapat 4 alternatif jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian nilai yaitu atau skor dari jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pemberian Nilai atau Skor

<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
SS	4	SS	1
S	3	S	2
TS	2	TS	3
STS	1	STS	4

Peneliti meniadakan alternatif jawaban ragu-ragu atau netral di tengah dengan alasan sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban tengah mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memberikan jawaban, bisa juga diartikan netral (Azwar, 2008: 35).
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu antara setuju dan tidak setuju (Hadi, 2001: 123).

G. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, sesuai

dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2007; 5-6).

Koefisien validitas yang digunakan sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Azwar yaitu apabila kurang dari 0,30 maka dianggap tidak valid. Estimasi validitas pada umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien yang tinggi sekali sebagaimana dalam interpretasi koefisien reliabilitas. Koefisien validitas yang tidak begitu tinggi, katakanlah berada diantara 0,50; akan lebih diterima dan dianggap lebih memuaskan daripada koefisien reliabilitas dengan angka yang sama. Namun apabila koefisien validitas itu kurang dari 0,30 maka biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. (Azwar, 2008; 103). Hanya saja dalam penelitian ini koefisien validitas yang $> 0,25$ masih dipakai oleh penulis, karena dalam logika matematika bilangan yang $> 0,25$ dapat diberi toleransi menjadi 0,30.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas menggunakan bantuan SPSS 15.0 *for windows*. Nilai koefisien terendah yang dipakai pada skala persepsi lingkungan kerja adalah 0,272 dan yang tertinggi adalah 0,756, sedangkan pada skala motivasi kerja nilai koefisien yang terendah adalah 0,265 dan yang tertinggi adalah 0,768.

Dari hasil analisis uji validitas untuk persepsi lingkungan kerja dari 48 aitem, yang diujikan kepada 25 responden, terdapat 40 aitem yang dinyatakan valid dan 8 aitem yang dinyatakan tidak valid/gugur. Sedangkan untuk angket motivasi kerja dari 48 aitem dan diujikan pada responden yang

sama. Setelah dianalisa validitasnya terdapat 32 aitem valid dan terdapat 16 aitem yang dinyatakan tidak valid/gugur. Perincian aitem-aitem yang valid dan yang gugur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Validitas Angket Persepsi Lingkungan Kerja

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	NOMOR AITEM YANG VALID		NOMOR AITEM YANG GUGUR		
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Persepsi Lingkungan Kerja	1. Kondisi Fisik Kerja	a. Pencahayaan (Cahaya)	5, 24,20	29, 48, 44	6	-	
		b. Kondisi Suara (Bising)	9, 4, 16	33, 28, 40	-	-	
		c. Warna	23, 19	30, 43	-	47	
		d. Temperatur Udara	10, 3, 15	34, 27, 39	-	-	
	2. Kondisi Psikologis Kerja	a. Bosan Kerja	7, 22	31, 46, 42	-	-	
		b. Kelelahan Kerja	11, 2	35, 26, 38	-	-	
	3. Kondisi Temporer Kerja	a. Jumlah Jam Kerja	8, 21, 17	32, 45, 41	-	-	
		b. Waktu Istirahat Kerja	-	36, 37	12, 1, 13	25	
	Total			18	22	4	2

Tabel 4.2
Validitas Angket Motivasi Kerja

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	NOMOR AITEM YANG VALID		NOMOR AITEM YANG GUGUR	
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Motivasi Kerja	<i>Need/Wants</i>	<i>a. Pay</i>	6	40	24, 8	48, 32
		<i>b. Security of Job</i>	7, 15, 23	31, 39	-	47
		<i>c. Conditional Associates</i>	22, 6	46, 38, 30	14	-
		<i>d. A Meaningful Job</i>	5, 21	29, 37, 45	13	-
		<i>e. Opportunity to Edvance</i>	20, 12, 4	44, 36, 28	-	-
		<i>f. Comfortable Working Condition</i>	3, 19	27, 35, 43	11	-
		<i>g. Competent and Fair Leadership</i>	-	42, 34, 26	18, 10, 2	-
		<i>h. Reasonable Orders and Directions</i>	-	41	1, 9, 17	25, 33
Total			13	19	11	5

1. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2008;83).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi

reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2007;83).

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap aitem, maka penelitian ini menggunakan rumus *Alpha* yang dibantu dengan program SPSS 15.0 *for windows*. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrumen penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0.

Rumus *Alpha* tersebut adalah :

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

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas

k : Banyaknya aitem atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian aitem

$\sum \sigma_1^2$: Varian total

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas hanya dilakukan pada aitem yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*. Pada angket persepsi lingkungan kerja, dari 40 aitem yang valid diperoleh koefisien *alpha* 0,946 sehingga instrumen ini dikatakan reliabel karena nilai reliabilitas yang dimiliki mendekati 1,00.

Adapun reliabilitas yang dicapai oleh skala motivasi kerja adalah sebesar 0,929 sehingga instrumen ini, juga dikatakan reliabel karena nilai reliabilitas

yang dimiliki mendekati 1, 00.

Di bawah ini adalah tabel reliabilitas skala persepsi lingkungan kerja dan skala motivasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk Cabang Malang:

Tabel 4.3
Reliabilitas Skala Persepsi Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Aitems
,946	40

Tabel 4.4
Reliabilitas Skala Motivasi Kerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Aitems
,929	32

H. Analisis Data

1. Persepsi Lingkungan Kerja dan Tingkat Motivasi Kerja

a. Persepsi Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui bagaimanakah persepsi karyawan terhadap lingkungan yang ada PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk cabang Malang, peneliti mengklasifikasikan PLK menjadi 2 kategori, yaitu: positif dan negatif. Penghitungan ini menggunakan skala Levenson.yang mana rumusnya sebagai berikut:

$$X_p = (\sum X_p) / 18$$

$$X_n = (\sum X_n) / 22$$

Dari kedua distribusi di atas diperoleh rata-rata (*Mean*) dan standar deviasi masing-masing. Setelah itu skor mentah subjek dikonversikan atau diubah menjadi skor Z, yaitu:

$$Z_p = (X_p - \overline{X_p}) / SD$$

$$Z_n = (X_n - \overline{X_n}) / SD$$

Setelah skor Z telah didapat, maka skor Z inilah yang digunakan sebagai dasar kategorisasi, dengan menggunakan kriteria:

$$Z_p \geq 0,05 \text{ dan } Z_n < 0 = \text{Positif}$$

$$Z_n \geq 0,05 \text{ dan } Z_p < 0 = \text{Negatif}$$

b. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada populasi penelitian melalui data yang terkumpul dari skala yang digunakan, maka dalam perhitungannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

a. Mencari *mean*:

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

b. Mencari deviasi rata-rata, varian dan standar deviasi:

$$1. \text{ Deviasi rata-rata : } \sum \frac{F(X - M)}{N}$$

$$2. \text{ Varian : } s^2 = \frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}$$

$$3. \text{ Standar deviasi} : s = \sqrt{\frac{\sum F(X - M)^2}{N - 1}}$$

Keterangan:

X : Skor respon

F : Frekuensi

M : Rata-rata skor kelompok

s : Standar deviasi skor kelompok

c. Menentukan Kategorisasi

Untuk kategori bukan jenjang, tujuan kategori ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok diagnosis yang tidak memiliki makna “lebih” dan “kurang” atau “tinggi” dan “rendah”. Akan tetapi dalam kategori jenjang, Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kontinum jenjang ini contohnya adalah dari rendah ke tinggi, dari paling jelek ke paling baik, dari sangat tidak puas ke sangat puas, dan sebagainya. Banyaknya jenjang kategorisasi diagnosis yang digunakan tidak melebihi lima jenjang tapi juga tidak kurang dari tiga jenjang (Azwar, 2008:107-110).

Norma kategorisasi yang digunakan untuk mengetahui persepsi lingkungan kerja adalah dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

$$Z_p \geq 0,05 \text{ dan } Z_n < 0 = \text{Positif}$$

$$Z_n \geq 0,05 \text{ dan } Z_p < 0 = \text{Negatif}$$

Sedangkan untuk pengkategorian tingkat motivasi kerja pada sampel adalah menggunakan kriteria sebagai berikut:

$X < (\mu - 1,0\sigma)$	rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	tinggi

d. Analisis prosentase

Peneliti menggunakan analisis prosentase setelah menentukan norma kategorisasi dan mengetahui jumlah individu yang ada dalam suatu kelompok.

Rumus dari analisis prosentase adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- P : Prosentase
- f : Frekuensi
- N : Jumlah subjek

2. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

Untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel yaitu variabel persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson yang dibantu dengan program SPSS 15.0 *for windows*. Penggunaan rumus ini karena peneliti menggunakan dua variabel dan fungsinya untuk mencari hubungan diantara keduanya.

Nilai koefisien korelasi ini akan berada pada kisaran angka minus satu (-1) sampai angka plus satu (+1). Perhitungan korelasi antar dua variabel tersebut dengan menggunakan rumus :

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

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *product moment*

N : Jumlah respon

$\sum X$: Skor persepsi lingkungan kerja

$\sum Y$: Skor motivasi kerja

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau BMI cabang Malang adalah salah satu dari 51 kantor cabang yang dimiliki BMI. BMI cabang Malang didirikan tanggal 28 Agustus 2003 dengan pertimbangan jumlah perputaran dana pihak ketiga di Malang, komposisi jumlah penduduk muslim serta perluasan jaringan di Jawa Timur. Kantor BMI cabang Malang yang terdapat di Jl. Kawi Atas No. 36A membawahi kegiatan operasional untuk daerah Malang Raya, Pasuruan dan Probolinggo. Adapun kantor cabang Malang termasuk kantor cabang di daerah koordinasi regional VII bersama kantor Surabaya, Jember, Kediri, Bali dan Mataram. Di Malang selain kantor cabang, BMI juga memiliki kantor kas di daerah Kepanjen. Di Malang sendiri terdapat beberapa bank syariah lain yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah dan BTN Syariah yang dapat dikatakan sebagai pesaing.

Pelaksanaan pengumpulan data dalam penelitian ini dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara langsung di lapangan, sambil mencari dokumen yang relevan dengan penelitian dari pihak perusahaan.

Pada tanggal 7 Juli 2009 dilakukan penyebaran angket pada karyawan yang menjadi subyek penelitian, dimana proses penyebaran angket ini dibantu dan dikoordinir oleh bagian *account manager*.

Angket yang peneliti gunakan adalah angket uji terpakai yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang yang berjumlah 25 orang. Pada tanggal 9 Juli dilakukan pengumpulan angket yang dibantu oleh bagian *account manager* dan semua angket terkumpul yaitu berjumlah 25 angket.

Angket yang terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan bantuan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS 15.0 *for windows* dan *Microsof Office Excel 2007*.

Hasil analisa data kemudian diinterpretasikan untuk mencari makna dari hasil-hasil penelitian dan untuk melihat adakah hubungan diantara variable penelitian, yang pada akhirnya akan diambil sebuah kesimpulan.

B. Deskripsi Data

1. Persepsi Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui bagaimanakah persepsi karyawan terhadap lingkungan yang ada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang, peneliti membagi menjadi 2 kategori, yaitu: positif dan negatif. Penghitungan ini menggunakan skala Levenson, yang mana rumusnya sebagai berikut:

$$X_p = (\sum X_p) / 18$$

$$X_n = (\sum X_n) / 22$$

Dari kedua distribusi di atas diperoleh rata-rata (*Mean*) dan standar deviasi masing-masing. Setelah itu skor mentah subjek dikonversikan atau diubah

menjadi skor Z, yaitu:

$$Z_p = (X_p - \overline{X_p}) / SD$$

$$Z_n = (X_n - \overline{X_n}) / SD$$

Setelah skor Z telah didapat, maka skor Z inilah yang digunakan sebagai dasar klasifikasi, dengan menggunakan kriteria:

$$Z_p \geq 0,05 \text{ dan } Z_n < 0 = \textit{Positif}$$

$$Z_n \geq 0,05 \text{ dan } Z_p < 0 = \textit{Negatif}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor menggunakan rumus di atas diperoleh proporsi persepsi karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang sebagai berikut:

Tabel 4.5
Proporsi Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja
Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang

KATEGORI	SKOR	FREKUENSI	PROPORSI
Positif	$Z_p \geq 0,05 \text{ dan } Z_n < 0$	10	40%
Negatif	$Z_n \geq 0,05 \text{ dan } Z_p < 0$	15	60%
Total		25	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 25 responden hanya 10 karyawan (40%) yang mempersepsikan lingkungan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang positif, 15 karyawan (60%) yang mempersepsikan negatif.

Dari keterangan di atas, maka dapat dikatakan sebagian besar dari karyawan PT. Bank Muamalat menganggap bahwasannya lingkungan yang ada negatif (kurang baik), hal ini dilihat dari jumlah karyawan yang termasuk ke

klasifikasi negatif.

2. Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang, peneliti membagi menjadi 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang, rendah. Dan untuk menentukan jarak masing-masing tingkat klasifikasi terlebih dahulu dicari rata-rata skor total (*mean*) dan standart deviasi dari masing-masing variabel. Dari perhitungan menggunakan bantuan program SPSS versi 15.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Nilai *Mean* dan Standar Deviasi

<i>Descriptive Statistics</i>						
	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Variance</i>
MotivasiKerja	25	87	127	100,60	8,456	71,500
Valid N (<i>listwise</i>)	25					

Setelah nilai *mean* dan standar deviasi dari variabel diketahui, maka penghitungan dilanjutkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} + 1SD \leq X \quad \text{Tinggi}$$

$$\bar{X} + 1SD \leq X < \bar{X} + 1SD \quad \text{Sedang}$$

$$X < \bar{X} - 1SD \quad \text{Rendah}$$

Berdasarkan hasil perhitungan skor menggunakan rumus di atas diperoleh proporsi tingkat motivasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang sebagai berikut:

Tabel 4.7
Proporsi Tingkat Motivasi Kerja Karyawan
Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang

KATEGORI	SKOR	FREKUENSI	PROPORSI
Tinggi	$109 \leq X$	3	12%
Sedang	$93 \leq X < 109$	20	80%
Rendah	$X < 93$	2	8%
Total		25	100%

Dari data di atas maka dapat dijelaskan bahwasannya dari 25 responden sebagai subyek penelitian terdapat 3 karyawan atau bila diprosentasekan berjumlah 12% karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, 80% atau 20 karyawan yang mempunyai motivasi kerja sedang, dan sisanya 8% atau 2 karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

C. Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini ialah menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPSS versi 15.0 *for windows*.

Hasil dari korelasi *product moment* Pearson antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Korelasi Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan
Di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang
Correlations

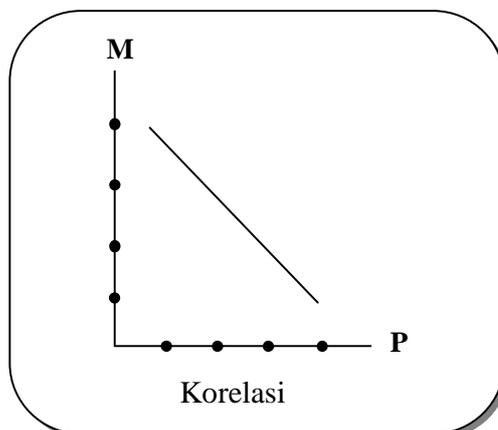
		Persepsi Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Persepsi Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	,692(**)
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	N	25	25
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,692(**)	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	N	25	25

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

Dengan melihat tabel korelasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan.

Dari tabel di atas juga, dapat disimpulkan bahwasannya semakin positif persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya, maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Jika digambarkan maka akan seperti gambar grafik di bawah ini:

Gambar 4.1
Grafik Korelasi Antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan



Dengan melihat hasil korelasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwasannya antara persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan memang terdapat hubungan yang signifikan.

D. Pembahasan

Di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Malang antara karyawan yang satu dengan yang lainnya terdapat perbedaan dalam mempersepsikan lingkungan kerja yang ada di sekitarnya.

Dari hasil analisa data persepsi lingkungan kerja pada tabel 4.5 dari responden yang berjumlah 25, peneliti membagi menjadi 2 kategori yaitu positif dan negatif. Dari pengkategorian terdapat 10 karyawan (40%) yang mempersepsikan lingkungan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang positif, dan 15 karyawan (60%) yang mempersepsikan negatif.

Kondisi tempat/lingkungan dimana seseorang bekerja merupakan faktor yang sangat besar yang dapat mempengaruhi sikap dalam bekerja. Kondisi tempat kerja yang memungkinkan bahaya-bahaya, seperti debu dan kotoran, mesin-mesin, biasanya akan menyebabkan motivasi dan semangat kerja menjadi rendah. Kondisi lingkungan/tempat kerja yang baik ditandai dengan baiknya peredaran udara, penerangan yang membantu pekerjaan, dan jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang indah juga perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan meningkatkan motivasi serta semangat dalam kerja (Anoraga, 1992: 4).

Di dalam buku *the Art of HRD Managing People* dijelaskan bahwasannya seorang karyawan akan semangat serta termotivasi dalam bekerja tergantung seberapa baik sebuah organisasi dikelola, termasuk dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sehat. Maka dari itu hendaknya pihak manajemen memperhatikan faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena ketika motivasi kerja karyawan tinggi, maka komitmen, antusiasme dan kerja sama tim akan meninggi. Apabila semangat kerja/motivasi kerja rendah, karyawan akan menjadi tidak kooperatif, cenderung akan beragumen secara negatif dan mudah berkonflik, baik diantara mereka sendiri, maupun dengan manajemen (Armstrong, 2003:38).

Persepsi seorang karyawan terhadap lingkungan kerjanya akan sangat berpengaruh pada disiplin kerja ataupun pada motivasi kerja seseorang, hal ini disampaikan oleh Gibson & Ivancevich (dalam Sihotang, 2004: 12). Dalam pandangan Islam dikatakan bahwasannya persepsi seseorang terhadap segala sesuatu termasuk persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan fungsi penting dalam kehidupan, karena dengan adanya hal tersebut maka ia akan termotivasi untuk mencapai apa yang diinginkannya, dan akan meninggalkan apa yang akan menyakitinya (Najati, 2001: 133). Maka dari itu Allah memberikam manusia panca indera dan akal sebagai alat untuk mempersepsi, memahami, dan menyimpulkan segala sesuatu yang ada di alam semesta ini. Sebagaimana firman Allah *Subhanahu wa Ta'ala* dalam QS. Fushshilat: 53 di bawah ini:

سُرِّيهِمْ ءَايَاتِنَا فِي الْأَفَاقِ وَفِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ يَتَبَيَّنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ ۗ أَوَلَمْ يَكْفِ

بِرَبِّكَ أَنَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ ﴿٥٣﴾

Artinya:

“Kami akan memperlihatkan kepada mereka tanda-tanda (kekuasaan) kami di segala wilayah bumi dan pada diri mereka sendiri, hingga jelas bagi mereka bahwa Al-Qur’an itu adalah benar. Tiadakah cukup bahwa Sesungguhnya Tuhanmu menjadi saksi atas segala sesuatu” (QS. Fushshilat: 53)

Dalam agama Islam, Allah juga memerintahkan kepada seluruh umat muslim untuk menjaga kebersihan kota, desa, jalan, rumah tempat bernaung, lingkungan kerja dan sebagainya. Hal itu merupakan salah satu upaya untuk menciptakan persepsi yang positif serta menjauhkan manusia dari berbagai macam gangguan atau penyakit. Salah satu hadist yang berbicara tentang kebersihan lingkungan ialah sabda rasullullah SAW di bawah ini:

نَظِّفُوا أَرْضَيْتِكُمْ وَلَا تَتَّبِعُوا بِأَلْيَهُو ذَٰلَتِي نُجْمَعُ الْأَكْبَاءَ فِي دُورِهَا. (رواه مسلم و الترمذی)

Artinya:

”Bersihkanlah halaman-halaman rumahmu, dan janganlah kamu seperti orang-orang yahudi, yang hanya menumpuk sampahnya di halaman rumahnya” (H.R. Muslim dan Turmudzi)

Hadist di atas menjelaskan bahwasannya sebagai umat muslim patutlah bagi kita untuk menjaga kebersihan, jangan seperti orang-orang yahudi (di zaman Rasullullah SAW) yang hanya melemparkan sampah mereka ke halaman rumah dan jalan mereka, sehingga bau sampah tersebut dapat mengganggu orang-orang yang ada di sekitarnya (Dja’far, 1994; 11).

Islam memerintahkan umat muslim untuk menjaga lingkungan yang ada di sekitar bukan semata-mata bertujuan untuk menghindarkan manusia dari berbagai macam gangguan, akan tetapi juga untuk menghindarkan manusia dari

kutukan Allah, kutukan malaikat, dan kutukan manusia. Sebagaimana yang dikatakan Rasulullah dalam hadist berikut ini:

إِتْفُوا الْمَلَأَ عِنَ الثَّلَاثَةِ : الْبُرَازُ فِي الْمَوَارِدِ وَفِي الظِّلِّ وَفِي طَرِيقِ
النَّاسِ.

Artinya:

”Hindarilah tiga penyebab kutukan, yaitu: membuang air besar (berak) di sumber air, di jalanan orang ramai, dan di tempat-tempat bernaung” (H.R Abudaud, Ibumajah, Al Hakim dan Al Baihaqi).

Tempat bernaung yang dimaksudkan dalam hadist di atas ialah lingkungan masjid, lingkungan rumah, lingkungan tempat kerja dan sebagainya

Dengan melihat hasil analisa data persepsi lingkungan kerja, jelas sekali bahwasannya sebagian besar dari karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang mempersepsikan lingkungan yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang negatif.

Bila melihat tabel 4.7 maka dapat dijelaskan bahwasannya peneliti mengkategorikan motivasi kerja menjadi 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Dari hasil pengkategorian tersebut terdapat 3 karyawan atau bila diprosentasekan berjumlah 12% karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, 80% atau 20 karyawan yang mempunyai motivasi kerja sedang, dan sisanya 8% atau 2 karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Dengan kata lain motivasi kerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang normal. Karena tingkat motivasi kerjanya berada di kategori sedang.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk

berperilaku, dan perilaku tersebut biasanya berorientasi pada tujuan-tujuan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ialah karyawan yang sangat mengerti tujuan tindakannya dan meyakini akan mencapai tujuan tersebut. Karyawan akan termotivasi dengan sendirinya, sepanjang mereka menuju tujuan yang ingin dicapai. Inilah bentuk motivasi yang baik. Meski demikian, sebagian besar dari karyawan perlu diberi motivasi. Secara umum, organisasi menciptakan motivasi dengan cara memberikan insentif atau memperbaiki kondisi lingkungan kerja (Armstrong, 2003: 24).

Dalam agama Islam motivasi merupakan modal besar dalam menghadapi segala tantangan atau tekanan (*pressure*) hidup untuk menjadi yang lebih baik dihadapan Allah *Subhanahu wa Ta'ala*. Sabar, bekerja keras, ulet dan pantang menyerah merupakan ciri dari kepribadian muslim yang mempunyai motivasi yang tinggi (Tasmara, 2002: 125)

Untuk mencapai suatu tujuan atau prestasi tertentu, Allah memerintahkan umat manusia untuk bersemangat serta memiliki motivasi yang tinggi agar hal tersebut tercapai. Salah satu upaya untuk mencapai hal tersebut yaitu dengan cara berkompetisi (berlomba-lomba). Sebagaimana digambarkan oleh Allah dalam Firmannya sebagai berikut:

إِنَّ الْأَبْرَارَ لَفِي نَعِيمٍ ﴿٢٢﴾ عَلَى الْأَرَآئِكِ يَنْظُرُونَ ﴿٢٣﴾ تَعْرِفُ فِي وُجُوهِهِمْ نَضْرَةَ
النَّعِيمِ ﴿٢٤﴾ يُسْقَوْنَ مِنْ رَحِيقٍ مَّخْتُومٍ ﴿٢٥﴾ خِتْمُهُ مِسْكَ ﴿٢٦﴾ وَفِي ذَلِكَ
فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَفِسُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya:

”Sesungguhnya orang yang berbakti itu benar-benar berada dalam kenikmatan yang besar (syurga), mereka (duduk) di atas dipan-dipan sambil memandang. Kamu dapat mengetahui dari wajah mereka kesenangan mereka yang penuh kenikmatan. Mereka diberi minum dari khamar murni yang dilak (tempatnyanya), Laknya terbuat dari kasturi; dan untuk yang demikian itu hendaknya mereka berlomba-lomba. (QS. Al-Muthaffifin: 22-26)

Pada QS. Al-Muthaffifin: 22-26 dijelaskan bahwasannya ketika seseorang ingin mendapatkan kenikmatan dari Allah (surga), maka hendaklah mereka berlomba-lomba untuk mendapatkannya, yaitu dengan cara melakukan perbuatan-perbuatan baik serta mengikuti *manhaj rabbani* (jalan hidup menurut ketentuan Allah) (Najati, 2001: 49). Begitu juga halnya dalam dunia organisasi atau perusahaan, ketika seseorang ingin mencapai suatu prestasi atau tujuan secara efektif dan efisien, maka hendaklah ia melakukannya dengan semangat serta motivasi yang tinggi.

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

Dengan melihat hasil analisa data variabel persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka dapat diketahui bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebesar 0,692 dengan peluang ralat (p) = 0,000. Persepsi terhadap lingkungan kerja memberikan dampak sebesar 70% dan 30% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang tinggi dengan arah positif antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan, karena nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu $0,692 > 0,505$. Hal ini juga menunjukkan bahwasannya 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. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang.

B.F. Skinner mengemukakan teori yang didasarkan pada cara kerja yang menentukan (*operant conditioning*). Menurut Skinner setiap makhluk hidup pasti selalu berada dalam proses melakukan sesuatu terhadap lingkungannya. Ketika dalam proses melakukan sesuatu tersebut makhluk hidup pasti menerima stimulan-stimulan tertentu, yang oleh Skinner disebut dengan stimulan yang menggugah. Stimulan-stimulan ini berdampak pada peningkatan cara kerja tadi-yaitu perilaku-perilaku yang muncul karena adanya penggugah. Inilah yang dimaksud dengan *operant conditioning*; sebuah perilaku pasti melahirkan konsekuensi-konsekuensi tertentu, dan konsekuensi ini akan mengubah kecenderungan makhluk hidup untuk mengulangi perilaku yang sama. Dengan kata lain lingkungan yang ada di sekitar makhluk hidup merupakan stimulus yang akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan segala sesuatu (dalam Boeree, 2009: 228).

Teori pengharapan Nadler dan Lawler juga mengemukakan bahwasannya perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi masa lalu dan pengaruh dari

lingkungan pekerjaannya. Kondisi lingkungan pekerjaan yang berbeda biasanya dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk berperilaku yang berbeda, maka dari itu persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya mampu merubah tingkah laku seseorang tersebut (Asnawi, 2007:116).

Selain kedua teori di atas, Bandura (dalam Boeree, 2009: 239) mengemukakan bahwa perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh kognitif serta lingkungan yang ada di sekitar individu, dengan kata lain seseorang akan termotivasi atau tidak termotivasi dalam bekerja tergantung pada bagaimana seseorang tersebut mempersepsikan lingkungan yang ada di sekitarnya. Bandura berpendapat bahwasannya lingkungan memang membentuk perilaku, namun perilaku juga membentuk lingkungan, dengan kata lain antara lingkungan dan perilaku seseorang saling berhubungan. Teori yang dikemukakan oleh Bandura ini lebih efektif dibanding dengan teori-teori yang dikemukakan tokoh sebelumnya, katakanlah, oleh B.F. Skinner.

Bandura berusaha menjelaskan tingkah laku manusia dari segi interaksi timbal-balik yang berkesinambungan antara faktor lingkungan, faktor kognitif, dan tingkah laku. Dalam proses determinisme timbal-balik itulah terletak kesempatan bagi manusia untuk mempengaruhi nasibnya maupun batas-batas kemampuannya untuk memimpin diri sendiri (*self direction*). Menurut Bandura, konsepsi tentang cara manusia berfungsi semacam ini tidak menempatkan orang semata-mata sebagai objek tak berdaya yang dikontrol oleh pengaruh-pengaruh lingkungan ataupun sebagai pelaku-pelaku bebas yang dapat menjadi apa saja yang dipilihnya. Manusia dan lingkungannya merupakan faktor-faktor yang

saling menentukan secara timbal balik (Bandura dalam Hall dan Gardner Lindzey, 1993:279).

Teori yang dikemukakan oleh B.F. Skinner dan Albert Bandura sebenarnya merupakan teori turunan dari teori stimulus-respon yang disampaikan oleh Clark Hull. Salah satu ciri yang telah membuat teori Hull sangat menarik adalah perhatiannya terhadap peranan motivasi dalam menentukan tingkah laku dan proses-proses munculnya motif-motif dalam diri.

Dari paparan data tentang hubungan persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya hubungan positif yang terjadi antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang menandakan teori yang telah dipaparkan dalam kajian pustaka sebelum bab ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

Selain itu, peneliti juga dapat menyimpulkan bahwasannya kondisi suatu lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya. Maka peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya dari hasil analisa data persepsi lingkungan kerja diketahui bahwa 40% dari karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang mempersepsikan lingkungan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk positif, dan 60% dari jumlah karyawan mempersepsikan lingkungan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk negatif.

Dengan melihat hasil analisa data pada bab sebelumnya, juga dapat diketahui bahwa terdapat 12% karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi, 80% karyawan yang mempunyai motivasi kerja sedang, dan sisanya 8% karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah.

Selain itu, peneliti juga dapat menyimpulkan bahwasannya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r_{xy}) antara persepsi lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebesar 0,692 dengan peluang ralat (p)= 0,000. Dengan kata lain variabel persepsi lingkungan kerja memberikan dampak sebesar 70% terhadap motivasi kerja karyawan dan 30% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwasannya 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.

B. Saran

1. Kepada pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang, hal ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.
2. Kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pada peningkatan motivasi kerja serta kualitas kinerja. Karena bagaimanapun peran karyawan dalam sebuah perusahaan/organisasi sangat menentukan keberhasilan perusahaan/organisaasi dalam mencapai tujuan atau prestasi.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang sama, diharapkan untuk mengkaji masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas, dengan menambah atau mengembangkan teori tentang hubungan persepsi lingkungan kerja da moivasi kerja karyawan, atau menambah variable penelitian yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, Asmadi. 2004. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya Dalam penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar Offset: Yogyakarta
- Amawidyati, Sukma Adi Galuh & Muhana Sofiati Utami. *Religiusitas dan Psychological Well Being Pada Korban Gempa*. Jurnal Psikologi Volume 34, No. 2, 164-176. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada: Yogyakarta
- Anatasi, Anne. 1989. *Bidang-Bidang Psikologi Terapan*. Rajawali Pers: Jakarta
- Andraeni, Ni Nyoman. 2005. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Universitas Airlangga: Surabaya.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Rineka Cipta: Jakarta
- Armstrong, Michael. 2003. *The Art of HRD-Managing People-A Practical Guide for Line managers*. PT. Gramedia: Jakarta
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Asnawi, Sahlan. 2007. *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*. Studio Press: Jakarta Timur
- Azwar, Syaifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Sikap manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka pelajar Offset: Yogyakarta
- Boeree, C. George. 2009. *Personality Theories-Melacak Kepribadian Anda Bersama Psikolog Dunia*. Ar-Ruzz Media: Yogyakarta
- Bungin, M. Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana: Jakarta
- Dja'far, Muhammadiyah. 1994. *embina Pribadi Muslim*. Kalam Mulia: Jakarta
- Fahmi, Mohammad. 2008. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotient) Terhadap tivasi Kerja Karyawan*. Manajemen UNIBRAW: Malang

- Gibson, Ivancevich & donnelly. 1996. *Organisasi Prilaku-Struktur-Proses*. Binarupa Aksara: Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research*. Andi Offset: Yogyakarta
- Halim, Deddy. 2005. *Psikologi Arsitektur*. PT Gramedia: Jakarta.
- Hall, Calvin S. Dan Gardner Lindzey. 1993. *Teori-Teori Sifat dan Behavioristik*. Kanisus: Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Helmi, Avin Fadilla. 2 Desember 1999. *Beberapa Teori Psikologi Lingkungan*. Buletin Psikologi. Tahun VII
- Laurens, Joyce M. 2001. *Studi Perilaku Lingkungan*. Percetakan Universitas Kristen Petra: Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Psikologi Perusahaan*. PT. Trigenda Karya: Bandung
- Manullang, M. 2001. *Manajemenm Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Mujib, Abdul dan Jusuf Mudzakir. 2002. *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*. UI Press: Jakarta
- Najati, Muhammad 'Ustman. 2001. *Jiwa Manusia*. CV. Cendikia Centra Muslim: Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjia Mada University Press: Yogyakarta
- Peraturan Pemerintah RI. 2007. *Undang-undang RI No.13 Th2003 & Peraturan Pemerintah RI No.15 Th2007 Tentang Ketenaga Kerjaan*. Citra Umbara: Bandung

- Ritandiyono & Klara Innata Arishanti. Agustus 2005. *Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan Dalam Pemberian Upah Dengan Kepuasan Kerja*. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. 23-24: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Murai Kencana, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontropersi, dan Aplikasi*. PT. Prenhallindo: jakarta
- Santoso, Gempur. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prestasi Pustaka: Jakarta
- Santoso, Gempur. 2004. *Manusia, Peralatan dan Lingkungan*. Prestai Pustaka: Jakarta
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 1992. *Psikologi Lingkungan*. PT. Grasindo: Jakarta
- Sedarmayanti. 1996. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta
- Sihotang, Imelda Novelina. Juli 2004. *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin (Employees' Burnout in Relation to Perception toward Psychological Work Environment and Sex)*. Jurnal Psyche Volume 1, No.1. Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma: Palembang
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Sobur, Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Pustaka Setia: Bandung
- Sukandarrumidi. 2006. *Metode Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Gajah Madha University Press: Yogyakarta
- Sukmana, Oman. 2003. *Dasar-Dasar Psikologi Lingkungan*. Bayumedia & UMM Press: Malang
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani: Jakarta
- Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Wexley, N. Kenneth, Gary A. Yukl. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Rineka Cipta: Jakarta

LAMPIRAN



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

1. Identitas Responden

1. Jenis kelamin :
2. Jabatan/bagian :
3. Pendidikan terakhir :

2. Petunjuk Pengisian.

1. Mohon bantuan bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaanya.
3. Isilah angket dibawah ini dengan memberikan tanda **contreng** (✓) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan keadaan yang anda alami

Keterangan:

- SS** : apabila jawaban anda **sangat setuju** dengan pernyataan yang ada
S : apabila jawaban anda **setuju** dengan pernyataan yang ada
TS : apabila jawaban anda **tidak setuju** dengan pernyataan yang ada
STS : apabila jawaban anda **sangat tidak setuju** pada pernyataan yang ada
4. Berikan tanda **silang** (X) pada jawaban yang salah, jika anda bermaksud ingin merubah jawaban anda

SELAMAT MENGERJAKAN!

NO.	PERNYATAAN	RESPON			
1.	Waktu istirahat yang diberikan oleh pihak perusahaan saya, bisa mengurangi rasa stres dalam bekerja	SS	S	TS	STS
2.	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dengan senang hati, sehingga dalam bekerja saya jarang sekali melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
3.	Saya senang karena alat pengatur suhu udara yang ada di tempat kerja saya sudah memadai	SS	S	TS	STS
4.	Saya nyaman berada di kantor karena tidak ada suara-suara bising, sehingga saya bisa konsentrasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang, karena intensitas cahaya yang terang seperti yang ada di ruang kerja saya sangat membantu ketelitian dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
6.	Saya senang karena warna yang ada di ruang kerja tidak terlalu mencolok.	SS	S	TS	STS
7.	Saya selalu senang dan tak pernah bosan melakukan setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya	SS	S	TS	STS
8.	Saya senang, karena pengaturan jumlah jam kerja di perusahaan ini disesuaikan dengan peraturan yang ada di undang-undang	SS	S	TS	STS
9.	Lingkungan tempat saya bekerja sangat tenang, hal tersebut membuat saya senang bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Temperatur yang ada di tempat kerja terasa sejuk	SS	S	TS	STS
11.	Saya sempat berfikir kalau saya tidak pernah stres (tertekan) ketika bekerja	SS	S	TS	STS
12.	Saya senang, karena waktu istirahat yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang ada di undang-undang	SS	S	TS	STS
13.	Menurut saya, pengaturan jam istirahat yang ada di tempat kerja sudah baik	SS	S	TS	STS
14.	Menurut saya, saya tidak pernah alpha kerja tanpa alasan yang jelas	SS	S	TS	STS

15.	Menurut saya temperatur udara di tempat saya bekerja sudah baik	SS	S	TS	STS
16.	Menurut saya, kondisi ruangan yang tenang seperti yang ada di tempat saya bekerja dapat membuat para karyawan lebih konsentrasi pada pekerjaan	SS	S	TS	STS
17.	Jumlah jam kerja yang sesuai dengan undang-undang seperti yang ada di tempat kerja, saya pikir dapat membangkitkan semangat kerja saya	SS	S	TS	STS
18.	Menurut saya, semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan menyenangkan	SS	S	TS	STS
19.	Menurut saya pewarnaan yang ada di ruang kerja begitu modern, sehingga konsentrasi kerja baik	SS	S	TS	STS
20.	Menurut saya, intensitas cahaya yang sedang (tidak terlalu redup dan tidak terlalu terang) seperti yang ada di ruangan kerja saya sangat membantu aktivitas kerja saya	SS	S	TS	STS
21.	Menurut saya, jumlah jam kerja yang ada berjalan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang	SS	S	TS	STS
22.	Saya pikir, saya akan selalu mampu melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
23.	Menurut saya, warna yang ada di ruang kerja sangat serasi	SS	S	TS	STS
24.	Menurut saya, penerangan yang ada di ruangan kerja saya saat ini sudah baik	SS	S	TS	STS
25.	Waktu istirahat yang diberikan oleh pihak perusahaan rasanya terlalu pendek, sehingga tak dapat menghilangkan stres kerja	SS	S	TS	STS
26.	Terkadang saya merasa letih dalam bekerja, sehingga pekerjaan terasa sangat sukar.	SS	S	TS	STS
27.	Saya kesal karena air condition yang terdapat di perusahaan tempat saya bekerja masih kurang dingin	SS	S	TS	STS
28.	Suara yang terlalu bising di ruang kerja saya, mudah membuat saya emosi	SS	S	TS	STS

29.	Cahaya yang ada di ruang kerja saya kurang terang, sehingga membuat saya lamban dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	SS	S	TS	STS
30.	Saya kurang cocok dengan pewarnaan yang ada di ruang kerja, karena pewarnaannya tidak disesuaikan dengan luas ukuran ruangan	SS	S	TS	STS
31	Saya sering jenuh melakukan suatu pekerjaan	SS	S	TS	STS
32	Saya kecewa dengan pengaturan jumlah jam kerja yang ada di tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
33	Saya kesal karena frekuensi suara yang terdapat di ruang kerja saya terlalu tinggi (bising)	SS	S	TS	STS
34	Saya kesal karena <i>air conditioner</i> di tempat kerja terlalu dingin	SS	S	TS	STS
35	Saya sering malas menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
36	Waktu istirahat yang diberikan oleh pimpinan berbeda dengan peraturan yang ada di dalam undang-undang, hal itu membuat saya kesal	SS	S	TS	STS
37	Menurut saya waktu istirahat yang hanya 1 jam tak sanggup menghilangkan rasa jenuh dalam bekerja	SS	S	TS	STS
38	Saya sering absen kerja tanpa alasan yang jelas	SS	S	TS	STS
39	Menurut saya suhu temperatur udara yang ada di tempat kerja terlalu panas, keadaan tersebut membuat saya sering dehidrasi (kekurangan cairan tubuh)	SS	S	TS	STS
40	Menurut saya, ruang kerja yang terlalu bising (<i>noise</i>) seperti yang ada di ruangan kerja saya, dapat menurunkan <i>performance</i> kerja	SS	S	TS	STS
41	Menurut saya, jumlah jam kerja yang betolak belakang dengan undang-undang seperti yang ada di tempat saya bekerja, akan membuat saya malas bekerja	SS	S	TS	STS
42	Menurut saya pekerjaan yang diberikan oleh atasan terlalu monoton tidak bervariasi	SS	S	TS	STS

43	Warna yang ada di ruang kerja menurunkan gairah kerja saya	SS	S	TS	STS
44	Saya fikir, cahaya yang redup seperti yang ada di ruang kerja saya harus segera diperbaiki	SS	S	TS	STS
45	Menurut saya, jumlah jam kerja yang ada bertolak belakang dengan peraturan yang ada di undang-undang ketenagakerjaan	SS	S	TS	STS
46	Menurut saya, pekerjaan yang diberikan oleh atasan terlalu berat, sehingga terkadang saya susah untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sempurna	SS	S	TS	STS
47	Menurut saya, warna yang ada di ruang kerja saya terlalu terang	SS	S	TS	STS
48	Cahaya yang ada di ruang kerja saya terlalu terang, hal tersebut membuat saya silau	SS	S	TS	STS



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

3. Identitas Responden

4. Jenis kelamin :
5. Jabatan/bagian :
6. Pendidikan terakhir :

4. Petunjuk Pengisian.

5. Mohon bantuan bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
6. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaannya.
7. Isilah angket dibawah ini dengan memberikan tanda **contreng** (✓) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan keadaan yang anda alami

Keterangan:

- SS** : apabila jawaban anda **sangat setuju** dengan pernyataan yang ada
S : apabila jawaban anda **setuju** dengan pernyataan yang ada
TS : apabila jawaban anda **tidak setuju** dengan pernyataan yang ada
STS : apabila jawaban anda **sangat tidak setuju** pada pernyataan yang ada
8. Berikan tanda **silang** (X) pada jawaban yang salah, jika anda bermaksud ingin merubah jawaban anda

SELAMAT MENGERJAKAN!

NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Ketika memberikan pekerjaan, pimpinan selalu memberi instruksi yang jelas	SS	S	TS	STS
2.	Dalam memimpin, atasan tidak pernah membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya	SS	S	TS	STS
3.	Lingkungan tempat saya bekerja sangat menyenangkan	SS	S	TS	STS
4.	Biaya <i>training</i> untuk pengembangan SDM sepenuhnya dijamin oleh pihak perusahaan	SS	S	TS	STS
5.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya terima dari atasan	SS	S	TS	STS
6.	Berkomunikasi dengan sesama rekan kerja, menurut saya akan membantu saya dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
7.	Saya tidak takut akan adanya penggeseran jabatan, karena pihak perusahaan telah menjamin hal tersebut melalui <i>performance appraisal</i> yang cermat	SS	S	TS	STS
8.	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah cukup menyenangkan	SS	S	TS	STS
9.	Dalam memberikan instruksi, pimpinan selalu menjelaskan segala sesuatunya secara jelas	SS	S	TS	STS
10.	Kebijakan serta keputusan yang diberikan oleh pimpinan, bagi saya cukup adil	SS	S	TS	STS
11.	Suasana di lingkungan tempat saya bekerja sangat tenang	SS	S	TS	STS
12.	Setiap karyawan memperoleh kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi	SS	S	TS	STS
13.	Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan saat ini mempunyai peran penting bagi karyawan lainnya	SS	S	TS	STS
14.	Saya senang bila rekan kerja saya disini saling memberikan masukan dan pendapatnya dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
15.	Saya senang karena posisi jabatan yang saya miliki saat ini merupakan posisi yang kuat	SS	S	TS	STS

16.	Besarnya gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
17.	Menurut saya pimpinan perusahaan ini selalu memberi kebijakan yang rasional	SS	S	TS	STS
18.	Dalam memberikan tugas pimpinan menyeleksi berdasarkan kompetensi masing-masing karyawan	SS	S	TS	STS
19.	Kondisi lingkungan kerja tempat saya bekerja membuat saya lebih semangat	SS	S	TS	STS
20.	Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan, atasan memberikan pelatihan kepada setiap karyawannya	SS	S	TS	STS
21.	Melakukan pekerjaan dengan baik, merupakan salah satu upaya untuk memperlancar pekerjaan rekan-rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
22.	Di perusahaan tempat saya bekerja, hubungan antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik	SS	S	TS	STS
23.	Tidak hanya bagian <i>security</i> , akan tetapi semua karyawanpun ikut menjaga keamanan dan ketenangan di tempat kerja	SS	S	TS	STS
24.	Besarnya gaji yang saya terima, mampu memenuhi kebutuhan saya sehari-hari	SS	S	TS	STS
25.	Terkadang saya ragu melakukan suatu pekerjaan, hal tersebut dikarenakan kurang jelasnya instruksi yang diberikan pimpinan kepada saya	SS	S	TS	STS
26.	Saya kurang suka dengan pimpinan perusahaan, karena ia sering memperlakukan karyawan tidak sama rata	SS	S	TS	STS
27.	Kondisi lingkungan kerja di lapangan memiliki resiko yang cukup tinggi terhadap kenyamanan kerja	SS	S	TS	STS
28.	Dalam <i>training</i> pengembangan SDM semua biaya tidak ditanggung oleh pihak perusahaan, melainkan ditanggung oleh karyawan yang mengikuti training	SS	S	TS	STS
29.	Saya kecewa dengan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya	SS	S	TS	STS

30.	Untuk menyelesaikan suatu tugas, menurut saya tidak perlu ada komunikasi dengan rekan kerja lainnya	SS	S	TS	STS
31.	Jabatan yang saya miliki sekarang ini suatu waktu bisa saja digantikan oleh orang lain, hal tersebut selalu membuat saya gelisah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32.	Gaji yang saya terima setiap bulan masih terasa kurang	SS	S	TS	STS
33	Instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan terkadang irasional	SS	S	TS	STS
34	Pimpinan sering memberikan keputusan yang sewenang-wenang	SS	S	TS	STS
35	Suasana di lingkungan tempat kerja saya terlalu gaduh	SS	S	TS	STS
36	Saya kecewa dengan sistem kenaikan jabatan diperusahaan ini	SS	S	TS	STS
37	Saya sedih, karena pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak ada artinya di mata karyawan lain	SS	S	TS	STS
38	Saya benci bila dikritik oleh karyawan lain	SS	S	TS	STS
39	Posisi jabatan yang saya tempati sekarang sering terjadi pergantian personil	SS	S	TS	STS
40	Besarnya gaji yang saya peroleh tak sebanding dengan beratnya pekerjaan yang saya lakukan	SS	S	TS	STS
41	Kebijakan yang diberikan oleh pimpinan seringkali irasional dan juga merugikan pihak karyawan	SS	S	TS	STS
42	Pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan	SS	S	TS	STS
43	Kondisi lingkungan kerja tempat saya bekerja tidak menyenangkan, sehingga seringkali membuat saya tidak bisa konsentrasi dalam bekerja	SS	S	TS	STS

44	Pimpinan kurang memperhatikan upaya-upaya untuk mengembangkan kemampuan karyawan	SS	S	TS	STS
45	Terkadang saya berfikir, sebaik apapun pekerjaan yang saya lakukan, seakan tidak ada pengaruhnya bagi karyawan yang lain	SS	S	TS	STS
46	Di kantor tempat saya bekerja tidak ada keakraban antar sesama rekan kerja, hal tersebut membuat saya tidak bergairah dalam bekerja	SS	S	TS	STS
47	Menurut saya jumlah security di perusahaan ini kurang memadai	SS	S	TS	STS
48	Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, saya masih harus mencari pekerjaan sampingan	SS	S	TS	STS

**DATA HASIL PENELITIAN
PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA (X) KESELURUHAN**

SUBJEK	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2
6	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3
8	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3
9	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3
10	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
11	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
14	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
15	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
16	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
17	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4
18	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
23	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3
24	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	1	3	3	4	3
25	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4

X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	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	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	1	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4

31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	X45
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	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	2	3	2	3	2	2
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
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	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3
3	3	4	2	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

X46	X47	X48	JUMLAH
4	3	4	171
3	3	3	135
3	3	3	146
3	3	3	135
3	3	3	144
3	3	3	138
3	3	3	140
3	3	3	146
3	3	3	135
3	3	3	135
3	3	3	143
3	3	3	140
3	2	3	150
4	4	4	177
3	3	3	149
3	2	3	152
4	3	4	171
3	3	3	157
3	2	3	148
3	3	3	147
3	3	3	137
3	3	3	140
3	3	3	148
2	3	3	150
3	3	3	169

**DATA HASIL PENELITIAN
MOTIVASI KERJA (Y) KESELURUHAN**

SUBJEK	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
9	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2
10	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	1	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
16	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
18	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3
19	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
24	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3
25	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3

Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	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	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3

Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	Y45
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	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	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
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	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3

Y46	Y47	Y48	JUMLAH
4	3	4	168
3	2	3	141
3	2	3	145
3	3	3	152
3	3	2	140
4	3	3	152
3	3	3	144
3	3	3	158
3	3	3	133
3	2	3	145
3	2	3	141
4	2	3	142
3	2	3	142
4	2	1	170
3	3	3	149
3	2	3	144
3	3	3	147
4	2	3	156
3	2	2	153
4	3	3	148
3	2	2	140
3	3	3	137
4	3	2	145
3	3	2	147
3	1	4	152

**HASIL PENELITIAN AITEM
PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA (X) YANG DITERIMA**

SUBJEK	X2	X3	X4	X5	X7	X8	X9	X10	X11	X15	X16	X17	X19	X20
1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
6	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3
9	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
10	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
11	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4
17	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
18	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
23	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3
24	3	4	4	4	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3
25	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4

X21	X22	X23	X24	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
3	4	3	4	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4
3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3

X36	X37	X38	X39	X40	X41	X42	X43	X44	X45	X46	X48	JUMLAH
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	111
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	110
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120
3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	114
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	122
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	111
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	118
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	116
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	125
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	133
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	121
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	122
2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	113
2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	114
3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	123
3	3	4	1	3	3	4	3	3	3	2	3	124
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	144

**HASIL PENELITIAN AITEM
MOTIVASI KERJA (Y) YANG DITERIMA**

SUBJEK	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y12	Y15	Y16	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y26	Y27
1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2
9	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2
10	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
18	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
19	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
22	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3
24	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3

Y28	Y29	Y30	Y31	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	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	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
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	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4
4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3

Y45	Y46	JUMLAH	
4	4	118	TINGGI
3	3	95	SEDANG
3	3	97	SEDANG
4	3	103	SEDANG
2	3	94	SEDANG
4	4	106	SEDANG
3	3	96	SEDANG
3	3	111	TINGGI
3	3	87	RENDAH
3	3	98	SEDANG
3	3	95	SEDANG
3	4	95	SEDANG
2	3	95	SEDANG
4	4	127	TINGGI
3	3	98	SEDANG
3	3	98	SEDANG
4	3	99	SEDANG
2	4	107	SEDANG
3	3	102	SEDANG
3	4	100	SEDANG
3	3	95	SEDANG
3	3	92	RENDAH
3	4	101	SEDANG
3	3	104	SEDANG
3	3	102	SEDANG

**RELIABILITAS KESELURUHAN VARIABEL PERSEPSI LINGKUNGAN
KERJA**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	48

RELIABILITAS KESELURUHAN VARIABEL MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	48

**VALIDITAS AITEM KESELURUHAN VARIABEL PERSEPSI
LINGKUNGAN KERJA**
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	144,88	154,943	-,400	,934
X2	144,92	144,660	,462	,926
X3	144,96	144,207	,434	,926
X4	145,08	142,327	,457	,926
X5	144,80	146,000	,272	,928
X6	145,00	151,417	-,180	,931
X7	144,96	141,123	,603	,925
X8	144,92	140,910	,592	,925
X9	145,16	143,307	,346	,928
X10	144,88	145,027	,395	,927
X11	145,56	140,257	,510	,926
X12	145,04	147,707	,118	,929
X13	145,04	146,790	,195	,928
X14	144,48	147,260	,156	,929
X15	144,88	140,860	,663	,925
X16	144,96	144,623	,333	,927
X17	145,08	145,993	,288	,927
X18	145,16	145,723	,221	,928
X19	145,32	143,977	,428	,926
X20	145,08	142,910	,574	,925
X21	145,00	145,750	,322	,927
X22	144,96	140,623	,642	,925
X23	145,08	146,993	,480	,927
X24	145,04	147,040	,334	,927
X25	145,32	151,227	-,155	,932
X26	145,44	136,673	,756	,923
X27	144,88	141,443	,745	,924
X28	145,28	134,710	,664	,924
X29	145,08	139,743	,640	,924
X30	145,08	144,660	,411	,927
X31	145,24	143,607	,434	,926
X32	144,96	140,707	,752	,924
X33	145,00	138,667	,731	,924
X34	144,96	141,957	,638	,925
X35	144,84	142,973	,564	,926
X36	145,16	144,557	,302	,928
X37	145,00	144,583	,585	,926
X38	144,60	144,250	,396	,927
X39	144,96	142,290	,448	,926
X40	145,08	136,327	,728	,923
X41	144,84	140,973	,751	,924
X42	144,96	141,373	,691	,925
X43	145,08	139,493	,753	,924
X44	145,32	138,560	,619	,925
X45	145,08	140,743	,652	,925
X46	145,04	143,457	,599	,925
X47	145,20	147,583	,166	,928
X48	145,00	143,250	,756	,925

VALIDITAS AITEM KESELURUHAN VARIABEL MOTIVASI KERJA
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	144,80	74,250	,186	,875
Y2	144,68	79,560	-,466	,885
Y3	144,52	73,093	,491	,872
Y4	144,24	71,607	,488	,870
Y5	144,48	72,010	,468	,871
Y6	144,32	71,227	,565	,869
Y7	144,56	72,090	,437	,871
Y8	144,72	74,627	,131	,876
Y9	144,60	74,750	,131	,876
Y10	144,60	77,500	-,214	,881
Y11	144,80	73,917	,186	,876
Y12	144,44	72,340	,502	,871
Y13	144,32	73,893	,228	,875
Y14	144,28	73,710	,243	,875
Y15	144,76	69,357	,628	,867
Y16	144,68	71,810	,516	,870
Y17	144,52	75,927	-,008	,877
Y18	144,56	76,340	-,088	,878
Y19	144,60	72,583	,549	,871
Y20	144,40	72,000	,514	,870
Y21	144,32	72,977	,343	,873
Y22	144,40	73,167	,353	,873
Y23	144,36	73,240	,265	,874
Y24	144,80	73,667	,212	,875
Y25	144,96	75,207	,067	,877
Y26	144,48	70,260	,695	,867
Y27	145,04	71,457	,377	,873
Y28	144,32	70,893	,511	,870
Y29	144,48	71,010	,768	,868
Y30	144,28	71,877	,393	,872
Y31	144,52	73,260	,272	,874
Y32	144,92	75,493	,036	,878
Y33	144,64	77,740	-,266	,881
Y34	144,44	71,507	,625	,869
Y35	144,60	70,167	,613	,868
Y36	144,56	72,507	,722	,870
Y37	144,40	69,417	,723	,866
Y38	144,48	70,593	,651	,868
Y39	144,80	70,083	,528	,869
Y40	144,64	74,157	,352	,873
Y41	144,48	72,260	,564	,870
Y42	144,56	72,507	,722	,870
Y43	144,40	71,417	,595	,869
Y44	144,40	71,417	,595	,869
Y45	144,56	71,673	,412	,872
Y46	144,36	72,240	,454	,871
Y47	145,16	76,640	-,097	,882
Y48	144,84	76,973	-,124	,883

**RELIABILITAS AITEM YANG DITERIMA
VARIABEL PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA**
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	40

**RELIABILITAS AITEM YANG DITERIMA
VARIABEL MOTIVASI KERJA**
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	32

**VALIDITAS AITEM YANG DITERIMA VARIABEL PERSEPSI
LINGKUNGAN KERJA**
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2	120,08	142,827	,398	,945
X3	120,12	141,860	,426	,945
X4	120,24	140,107	,442	,945
X5	119,96	143,623	,265	,946
X7	120,12	138,777	,597	,944
X8	120,08	138,743	,573	,944
X9	120,32	140,977	,339	,946
X10	120,04	142,540	,398	,945
X11	120,72	137,793	,513	,945
X15	120,04	138,873	,627	,944
X16	120,12	142,360	,319	,946
X17	120,24	143,273	,312	,946
X19	120,48	141,427	,437	,945
X20	120,24	140,440	,578	,944
X21	120,16	143,140	,337	,946
X22	120,12	138,527	,617	,944
X23	120,24	144,190	,551	,945
X24	120,20	144,417	,358	,946
X26	120,60	134,167	,765	,942
X27	120,04	139,123	,736	,943
X28	120,44	131,923	,686	,944
X29	120,24	137,107	,657	,943
X30	120,24	141,690	,460	,945
X31	120,40	140,583	,482	,945
X32	120,12	138,277	,754	,943
X33	120,16	136,473	,716	,943
X34	120,12	139,360	,654	,944
X35	120,00	140,417	,575	,944
X36	120,32	142,310	,288	,946
X37	120,16	141,723	,639	,944
X38	119,76	141,690	,406	,945
X39	120,12	139,610	,466	,945
X40	120,24	133,857	,734	,943
X41	120,00	138,500	,757	,943
X42	120,12	138,943	,692	,943
X43	120,24	137,190	,745	,943
X44	120,48	136,010	,629	,944
X45	120,24	138,190	,663	,943
X46	120,20	140,917	,611	,944
X48	120,16	140,807	,757	,944

VALIDITAS AITEM YANG DITERIMA VARIABEL MOTIVASI KERJA
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y3	97,48	68,760	,478	,928
Y4	97,20	67,083	,509	,927
Y5	97,44	68,090	,409	,928
Y6	97,28	66,710	,587	,926
Y7	97,52	67,427	,473	,928
Y12	97,40	67,667	,546	,927
Y15	97,72	65,293	,603	,926
Y16	97,64	67,740	,475	,928
Y19	97,56	68,173	,552	,927
Y20	97,36	67,490	,533	,927
Y21	97,28	68,710	,325	,929
Y22	97,36	68,573	,379	,929
Y23	97,32	68,393	,314	,930
Y26	97,44	65,757	,720	,925
Y27	98,00	66,667	,419	,929
Y28	97,28	66,210	,550	,927
Y29	97,44	66,590	,781	,925
Y30	97,24	66,773	,474	,928
Y31	97,48	68,010	,370	,929
Y34	97,40	67,083	,636	,926
Y35	97,56	66,007	,595	,926
Y36	97,52	67,927	,766	,926
Y37	97,36	65,407	,688	,925
Y38	97,44	66,257	,653	,926
Y39	97,76	66,357	,467	,928
Y40	97,60	69,667	,363	,929
Y41	97,44	67,257	,669	,926
Y42	97,52	67,927	,766	,926
Y43	97,36	66,907	,618	,926
Y44	97,36	66,490	,678	,925
Y45	97,52	67,177	,427	,929
Y46	97,32	67,560	,495	,927

```

CORRELATIONS
/ VARIABLES=PersepsiLingkunganKerja MotivasiKerja
/ PRINT=TWOTAIL NOSIG
/ MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

]DataSet0 [

Correlations

		PersepsiLingku nganKerja	MotivasiKerja
PersepsiLingkunga nKerja	Pearson Correlation	1	,692(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	25	25
MotivasiKerja	Pearson Correlation	,692(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	25	25

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

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
/ VARIABLES=PersepsiLingkunganKerja MotivasiKerja
/ PRINT=TWOTAIL NOSIG
/ MISSING=PAIRWISE.

```

PROFILE

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk adalah bank syariah pertama di Indonesia yang didirikan pada tanggal 1 November 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Bank Muamalat Indonesia memulai kegiatan operasinya pada bulan Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim se-Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Pendirian BMI didasarkan pada akta pendirian No. 1 tanggal 1 Nopember 1991 dibuat dihadapan notaris Yudo Paripurna, SH di Jakarta. Akta tersebut disahkan oleh menteri kehakiman RI dengan surat keputusan No. C2.241.HT.01.01 tahun 1992 pada tanggal 21 Maret 1992 serta diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 34 tanggal 28 April 1992 tambahan 1919A. Berdasarkan SK Menteri Keuangan RI No. 430/kmk.013/1992 tanggal 24 April 1992 BMI memperoleh ijin beropersai sebagai Bank Umum.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat berhasil menyanggah predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkokoh posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada tanggal 17 Maret 1995 BMI memperoleh status sebagai Bank Persepsi yang mengizinkan BMI untuk menerima setoran-setoran pajak

melalui SK Menteri Keuangan No. S-106/MK.03/1995. Menteri Keuangan mengeluarkan SK kembali pada tanggal 30 Maret 1995 No.131/KMK.017/1995 yang menyatakan BMI sebagai bank yang beroperasi dengan sistem bagi hasil. Kegiatan operasional dilaksanakan pada bulan Mei 1992. PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk atau yang dikenal dengan BMI adalah bank umum syariah pertama di Indonesia dengan credo “Pertama murni syariah”.

Pada akhir tahun 90an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporakporandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga modal setor awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada (i) tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham, (ii)

tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikitpun, (iii) pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru, (iv) peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan (v) pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank kita, dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Hingga akhir tahun 2004, Bank Muamalat tetap merupakan bank syariah terkemuka di Indonesia dengan jumlah aktiva sebesar Rp 5,2 triliun, modal pemegang saham sebesar Rp 269,7 miliar serta perolehan laba bersih sebesar Rp 48,4 miliar pada tahun 2004.

Hingga kini BMI telah beroperasi di 51 kantor cabang, 8 kantor cabang pembantu, lebih dari 90 kantor kas dan 43 gerai yang tersebar di seluruh nusantara. Kantor pusat BMI terletak di Gedung Arthaloka Jl. Jend. Sudirman No.2 Jakarta.

BMI didirikan dilatarbelakangi oleh beberapa alasan, yaitu adanya pertentangan mengenai bunga bank yang sebagian menyatakan riba dan sebagian lagi menyatakan bukan riba. Kedua, keinginan untuk meningkatkan peran umat Islam dalam perekonomian nasional dan ketiga dipandang perlu menyediakan alternatif pilihan praktek perbankan di Indonesia.

2. Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang

a. Visi

Visi Bank Muamalat Indonesia adalah:

“Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.”

b. Misi

“Menjadi Role Model lembaga keuangan syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder.”

3. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang

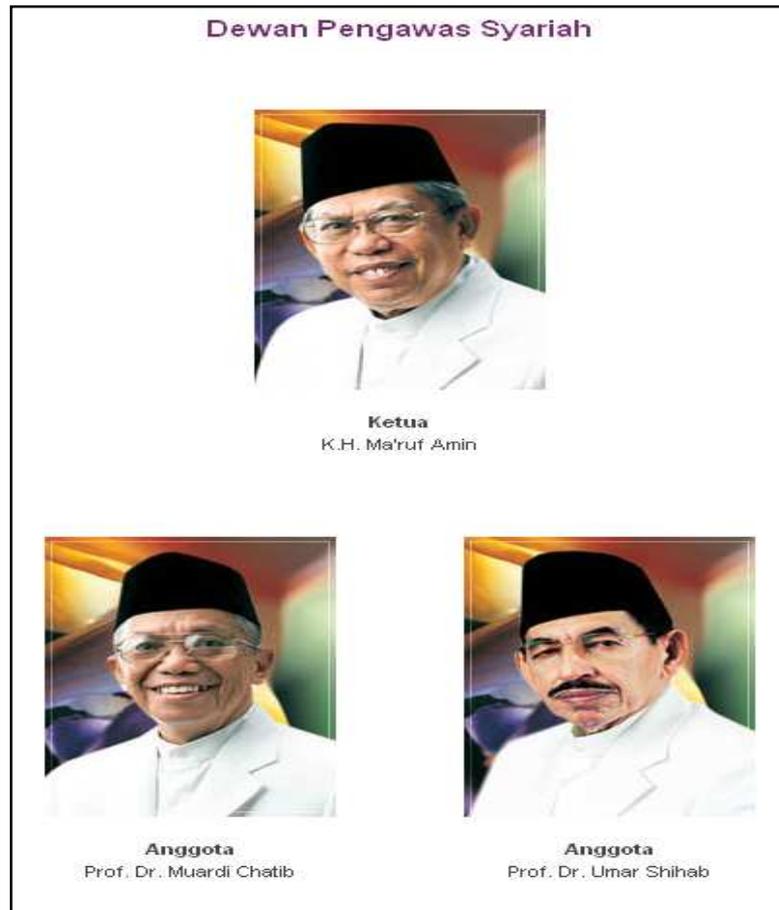
BMI cabang malang adalah salah satu dari 51 kantor cabang yang dimiliki BMI. BMI cabang Malang didirikan tanggal 28 Agustus 2003 dengan pertimbangan jumlah perputaran dana pihak ketiga di Malang, komposisi jumlah penduduk muslim serta perluasan jaringan di Jawa Timur. Kantor BMI cabang Malang yang terdapat di Jl. Kawi Atas No. 36A membawahi kegiatan operasional untuk daerah Malang Raya, Pasuruan dan Probolinggo. Adapun kantor cabang Malang termasuk kantor cabang di daerah koordinasi Regional VII bersama kantor Surabaya, Jember, Kediri, Bali dan Mataram. Di Malang selain kantor cabang, BMI juga memiliki kantor kas di Jl. Kawi di daerah Kepanjen. Di Malang sendiri terdapat beberapa bank syariah lain yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah dan BTN Syariah yang dapat dikatakan sebagai pesaing.

**4. Manajemen dan Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Cabang Malang**

a. Jajaran Dewan BMI

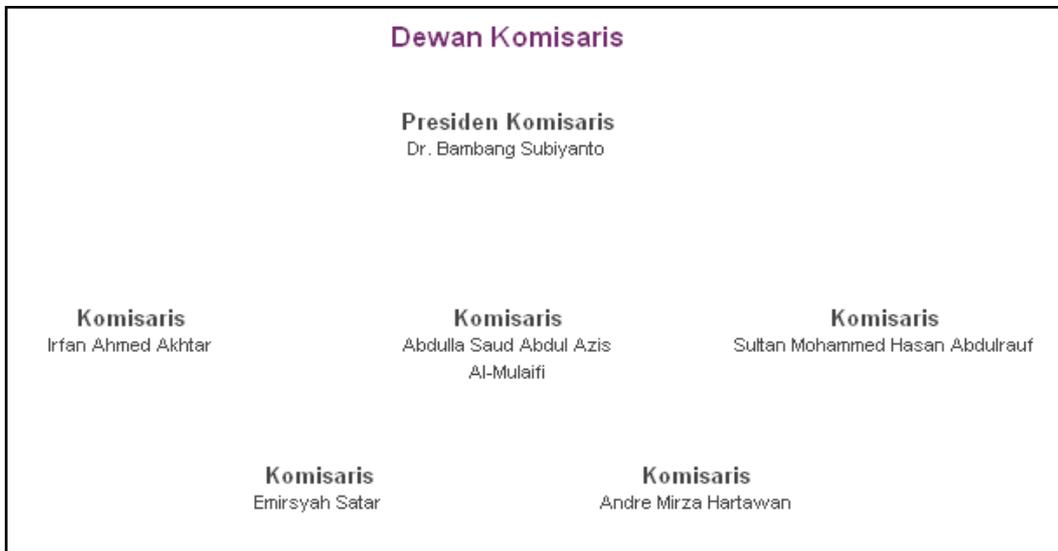
Gambar 4.1

Jajaran Dewan Pengawas PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk



Gambar 4.2

Jajaran Dewan Komisaris PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk



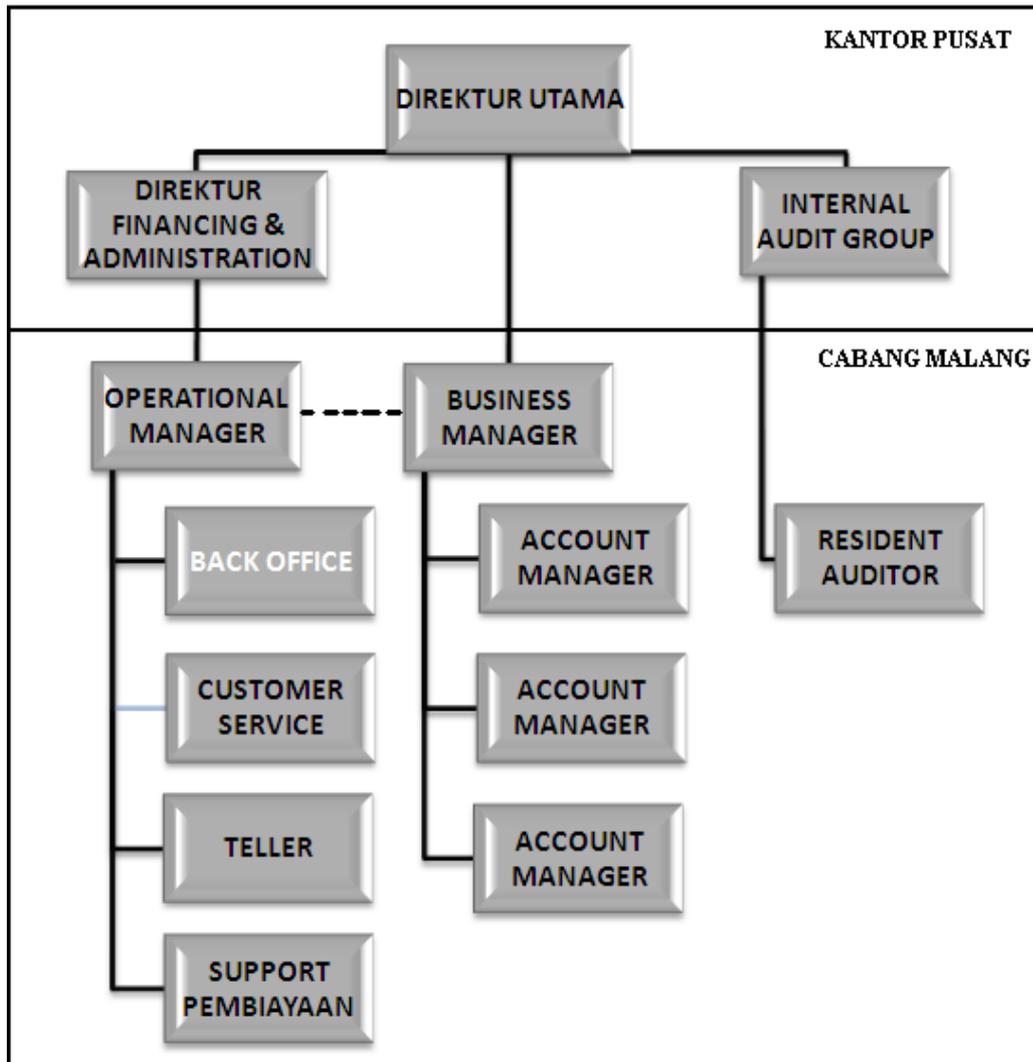
Gambar 4.3

Jajaran Dewan Direksi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk



b. Struktur Organisasi Bmi Cabang Malang

Bank Muamalat Indonesia sebagai bank yang profesional mempunyai struktur organisasi tingkat pusat dan wilayah. Setiap wilayah mempunyai struktur yang sama. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dan cabang di seluruh Indonesia memiliki struktur organisasi sebagai berikut :



Job Description dari masing – masing bagian adalah sebagai berikut :

1. *Business Manager*

Memiliki tugas dan tanggung jawab memimpin dan mengkoordinir seluruh kegiatan perbankan serta mengawasi dan memonitoring bagian-bagian atau urusan yang berhubungan dengan bisnis cabang yang meliputi *funding, lending* dan pengembangan pasar.

2. *Operational Manager*

Operational Manager bertanggung jawab atas berjalannya segala permasalahan operasional Bank terutama untuk permasalahan pengelolaan sumber daya manusia *Operational Officer* membawahi *customer service, teller, back office* dan support pembiayaan. Adapun tugas *Operational Manager* yaitu :

- a. Memeriksa seroran tunai atau non tunai nasabah yang diterima dari teller
- b. Memeriksa transaksi harian (Setoran, penarikan kliring, *transfer*, tolakan kliring, deposito, dll)
- c. Melakukan proses permintaan atau penyetoran dana dari atau ke kantor pusat.

3. *Customer Service*

- a. Melayani transaksi pembukaan rekening baru, penutupan rekening, dan pemindah bukuan.
- b. Memberikan informasi dan memperkenalkan produk-produk Bank Muamalat mengenai cara (persyaratan produk), biaya, keuntungan, keistimewaan, dan segala informasi yang dibutuhkan nasabah.
- c. Menerima dan menangani segala bentuk keluhan nasabah.

4. *Teller*

- a. Mendukung jalannya operasional serta melaksanakan kelanjutan proses dari *Front Office* serta melayani semua transaksi yang berkaitan dengan uang tunai dan nontunai antara lain setoran, penarikan, transfer serta memeriksa hasil validasinya.
- b. Membukukan seluruh transaksi yang belum terintegrasi atau manual

5. *Back Office*

- a. Mendukung jalannya kegiatan operasional harian transaksi bank dan melaksanakan kelanjutan proses dari *Front Office* serta melakukan seluruh kegiatan operasional, yaitu :
 - i. Melayani aktivitas transaksi nasabah yang berhubungan dengan tabungan, deposito, giro, cek-bilyet giro, serta aktivitas kliring yang berkaitan dengan cara saling mempertukarkan warkat kliring di lembaga kliring yang dibentuk dan dikoordinir Bank Indonesia.
 - ii. Mendukung kegiatan operasional pembiayaan *Mudharabah*, *Musyarakah* dan lainnya.
- b. Melaksanakan kegiatan rutin harian bank yang tidak terkait dengan transaksi nasabah (kegiatan intern bank). Dari *job description* ini *Back Office* dibagi dua yaitu Bagian Umum dan Bagian Personalia.
 - i. Bagian Umum bertugas mengarsip seluruh dokumen atau laporan, menyelesaikan pemberitahuan pada papan informasi atau Monitor Display sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bertugas untuk melakukan pembayaran utilitas kantor serta menangani pengadaan alat-alat kantor.
 - ii. Bagian Personalia bertugas membuat laporan karyawan yang tidak masuk, memonitor pakaian seragam atau *ID Card* setiap karyawan, memeriksa laporan yang masuk dan apabila ada yang sesuai kriteria lakukan *filling* tersendiri dan melakukan pembayaran tunjangan kesehatan karyawan.

6. *Support* Pembiayaan

Tugas dari support pembiayaan yaitu melaksanakan aktivitas yang menyangkut administrasi pembiayaan, legal pembiayaan serta sebagai pihak penilai jaminan pembiayaan. Secara detail *job description* dari *support* pembiayaan adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan penilaian terhadap barang jaminan yang akan dan telah diserahkan oleh nasabah pembiayaan atau calon nasabah sekaligus membuat laporan hasil penelitian tersebut dalam bentuk laporan transaksi atau retaksasi.
- b. Memeriksa keaslian atau kebenaran barang-barang jaminan yang menjadi objek penilaian jaminan tersebut.
- c. Melakukan analisis yuridis terhadap calon nasabah pembiayaan.
- d. Melakukan *Trade Checking* dan *BI Checking*, mencari dan mengumpulkan informasi mengenai kegiatan debitur apabila benar-benar diperlukan.
- e. Melakukan pembuatan laporan yang berkaitan dengan fasilitas pembiayaan. Laporan intern maupun ekstern berupa laporan pembiayaan bank kepada Bank Indonesia, penarikan atau pengambilan dana informasi *Bank Checking* melalui *Online Sistem BI* dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku.

7. *Account Manager (A/M)*

Tugas dari *Account Manager* yaitu melaksanakan aktivitas *marketing* pada umumnya sesuai dengan tingkat kebutuhan calon nasabah baru dalam memasarkan produk pembiayaan (*Lending* maupun *Funding*) dan jasa perbankan berikut pengawasan dan pelayanan nasabah (*Account Maintenance*) yang meliputi.

- a. Melaksanakan aktivitas pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk giro, tabungan maupun deposito.
- b. Melaksanakan aktivitas penyaluran dana pada jenis usaha yang dapat dibiayai antara lain perdagangan, industri, usaha atas dasar kontrak dan lainnya berdasarkan analisa ekonomi dan melakukan *monitoring account* pembiayaan.

8. *Resident Auditor*

Tugas dari *Resident Auditor* adalah memastikan seluruh proses aktifitas bank yang berkaitan dengan pembiayaan dan operasional dapat berjalan sesuai dengan prosedur.

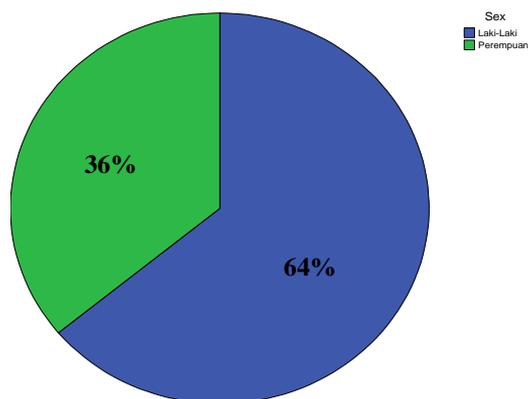
DESKRIPSI RESPONDEN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Malang dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang ada. Dari penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik gambaran mengenai identitas responden yang diteliti sebagai berikut:

1) Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.4

Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin



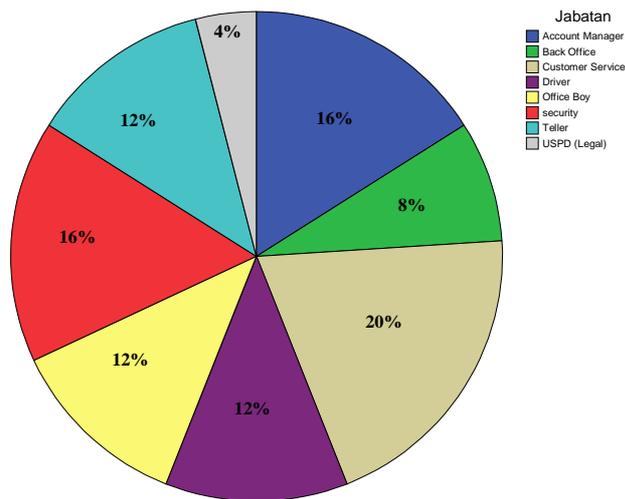
Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 16 orang berjenis kelamin laki-laki jika diprosentasekan berjumlah 64%, dan yang berjenis kelamin perempuan hanya 9 jika diprosentasekan berjumlah 36%. Dari data di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Gambar 4.5

Deskripsi Respondenden Berdasarkan Jabatan/Bagian



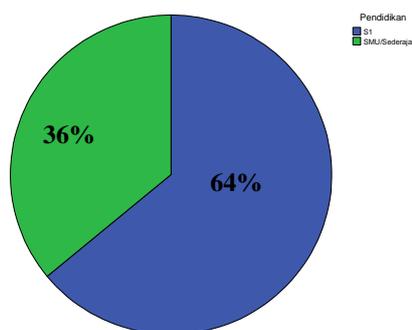
Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari grafik di atas maka dapat diketahui bahwasannya responden yang mempunyai jabatan sebagai *account manager* ada 4 orang jika diprosentasekan berjumlah 16%, jabatan *back office* 2 orang jika diprosentasekan berjumlah 8%, *customer service* 5 orang jika diprosentasekan berjumlah 20%, *driver* 3 orang jika diprosentasekan berjumlah 12%, *office boy* 3 orang jika diprosentasekan berjumlah 12%, *Security* 4 orang jika diprosentasekan berjumlah 16%, *teller* 3 orang jika diprosentasekan berjumlah 12%, dan jabatan *USPD (legal)* 1 orang jika diprosentasekan berjumlah 4%.

3) Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 4.6

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan grafik di atas, demografi responden berdasarkan latar belakang pendidikan mereka yaitu 9 orang berlatar pendidikan SMA/ Sederajat atau jika diprosentasekan berjumlah 36%. Sedangkan responden yang berlatar belakang sarjana (S1) sebanyak 16 orang, yang jika diprosentasekan berjumlah 64%. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang sebagian besar bertingkat pendidikan strata 1 (sarjana).