

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya

Revi Rezita

Email: rererarero@gmail.com

Mahasiswa S1 Pendidikan Ekonomi
Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Abstract

In this research is to search the effect of work environment on work motivation at Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, to research the level of effect of work environment at Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, and to research the level of work motivation at Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. This type of this research is a descriptive quantitative approach, with the sample of 91 peoples. Data analysis that used in this research is simple linear regression analysis with the help of SPSS 16.0 software for windows.

From this research shows significant effect between work environment to work work motivation. The level of work motivation on Bank Jatim Cabang Utama Surabaya shows a good effect. Based on a average score work motivation are 4,25 on a agree category but work environment variable shows an average score at 3,77 thats shows good and agree category.

Keywords: work environment, work motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, dan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, dengan sampel 91 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat motivasi kerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Utama Surabaya adalah sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata skor motivasi kerja sebesar 4,25 yang berada pada kategori sangat setuju, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata skor sebesar 3,77 yang berada pada kategori setuju atau baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

UNESA

Universitas Negeri Surabaya

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan dengan menjual barang dan atau jasa kepada masyarakat. Setiap perusahaan yang berdiri dan beroperasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Tujuan-tujuan tersebut harus dicapai oleh perusahaan agar mereka mampu mempertahankan keberadaannya dalam dunia usaha dan tidak tergeser oleh pesaing-pesaing lainnya. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan pemanfaatan sumber daya manusia. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan akan dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Untuk menuju kesuksesan, maka dibutuhkan suatu proses yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Wibowo dan Susilowati, 2010:49). Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam proses pelaksanaan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang

sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya karyawan yang mampu menggerakkan perusahaan dengan baik, maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan kunci pokok keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia atau karyawannya dalam mencapai tujuan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk semangat dalam bekerja. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang diberikan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. "Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja" (Manullang, 2006:44). Karyawan yang termotivasi dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk itu maka perlu disusun tuntutan motivasi, disiplin dan etika kerja di lingkungan perusahaan kearah terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman, dan dinamis sehingga dapat meningkatkan

produksi dan produktivitas kerja (Sinungan, 2008:134).

Menurut Rivai (2004:456), “Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen”. Pada penelitian ini akan dibahas salah satu aspek yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000:159). Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011:27). Yang dimaksud lingkungan kerja dalam suatu perusahaan di sini adalah suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja karyawan yang menimbulkan produktivitas kerja karyawan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang

berbeda setiap perusahaan dapat memberikan tingkat motivasi kerja yang berbeda pula bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perusahaan sangat berpengaruh oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:136).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013), “variabel lingkungan kerja (X) yang terjadi di kantor imigrasi kelas I Kota Samarinda berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja (Y)”.

Bank Jatim merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Sama seperti halnya perusahaan lainnya, kegiatan perbankan secara sederhana dapat dikatakan sebagai tempat melayani segala kebutuhan para nasabahnya. Kegiatan-kegiatan perbankan yang ada di Indonesia adalah: 1) menghimpun dana dari masyarakat (*funding*) dalam bentuk simpanan; 2) menyalurkan dana ke masyarakat (*lending*) dalam bentuk kredit; dan 3) memberikan jasa-jasa bank lainnya (Kasmir, 2012:33). Penelitian dilakukan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya karena semua kegiatan operasional dilakukan pada cabang ini. Pada cabang utama terdapat bermacam-macam bagian mulai dari pelayanan

nasabah, *teller*, *driver*, pramubakti, kredit, akuntansi, pemasaran kredit, pemasaran dana dan jasa, pemimpin cabang, pemimpin kedit, serta pemimpin dana dan jasa. Ada beberapa bagian yang berinteraksi langsung dengan nasabah. Jadi apabila para karyawan tersebut mendapatkan motivasi kerja, maka akan berdampak baik terhadap pelayanan nasabah dan bagi perusahaan akan mencapai tujuan yang ditentukan. Disamping itu Bank Jatim Cabang Utama Surabaya mempunyai pelayanan prima yang baik dan mempunyai banyak prestasi. Pelayanan prima yang baik dapat dilihat dari sikap dalam melayani, penampilan, kemampuan menjelaskan produk dan fasilitas bank, kemampuan menggiring calon nasabah untuk menggunakan produk bank yang bersangkutan, kemampuan menangani komplain, dan penampilan fisik *customer service*. Prestasi yang diperoleh Bank Jatim Cabang Utama Surabaya diantaranya mendapatkan beberapa penghargaan pada tahun 2013 yaitu piagam penghargaan dari *Indonesian Environmental Observer* (MAPALHI), piagam penghargaan dari *Markplus Insight* dan Info Bank, Bank Jatim dianugerahi "PLATINUM AWARD" sebagai bank dengan kategori sangat baik, piagam penghargaan dari Tempo Group, dan masih banyak lagi yang lainnya. Selain itu merupakan perusahaan pemerintahan yang *profitable* sebagian besar profit yang diperoleh dari pengembangan usaha kecil menengah. Tetapi yang menjadi masalah di dalam perusahaan ialah sasaran target yang belum optimal. Sasaran target yang dimaksud adalah tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak diselesaikan sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang

dilakukan peneliti, jenis tata ruang yang terbuka menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang nyaman dengan adanya suara bising yang ditimbulkan pada saat bekerja. Suara bising tersebut timbul disebabkan oleh perbincangan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, serta suara mesin elektronik yang ada di kantor. Hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja. Dengan demikian seharusnya perusahaan perlu memperhatikan lingkungan tempat kerja yang baik yang diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, untuk itu peneliti mengambil judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya".

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, dan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

LINGKUNGAN KERJA

"Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan" (Nitisemito, 2000:183).

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi para pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung” (Sedarmayanti (2011:31).

Dari sini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja di sini merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, kompensasi serta peraturan dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, atau dengan

bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga termasuk lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2010:135).

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu: Pewarnaan. Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut; Penerangan. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai sehingga menciptakan semangat kerja yang baik dan suasana yang baik; Udara. Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menyebabkan menurunnya semangat ataupun motivasi kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan;

Suara dan musik. Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut; Ruang gerak. Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas;

Keamanan. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan; dan Kebersihan. Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh dengan debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat. (Sedarmayanti, 2001:132).

MOTIVASI KERJA

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan beberapa pengertian menurut para ahli. “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja” (Manullang, 2006:44). “Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan” (Sinungan, 2008:135). “Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan” (Swasto, 2011:100).

Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa

motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan bertujuan untuk mengarahkan, membina serta mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai kebutuhan.

“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan” (Sunyoto, 2012:191). “Motivasi dapat didefinisikan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan” (Sedarmayanti, 2010:135).

Berdasarkan kedua pengertian mengenai motivasi di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong gairah seseorang untuk melakukan pekerjaan yang mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang merupakan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2004:61).

Dari beberapa pengertian motivasi menurut para ahli di atas, peneliti mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menciptakan semangat kerja karyawan atau pekerja, sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu karyawan yang bersangkutan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: Teknis organisasi. Bentuk susunan organisasi dimana

para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan motivasi kerja karyawan; Struktur sosial. Struktur sosial suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Mereka lebih senang bekerja dalam suatu kelompok dimana terdapat pergaulan yang fleksibel; Kemauan untuk menyelesaikan tugas. Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras; Imbalan yang diterima dari bekerja. Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka; Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri (Swasto, 2011:102).

Adapun hal yang dibutuhkan oleh motivator dalam dunia pekerjaan adalah sebagai berikut: Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran; Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan; Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan); Adanya peningkatan (kemajuan); Adanya tanggung jawab; Adanya administrasi dan manajemen serta kebijakan pemerintah; Supervisi; Hubungan antar perseorangan; Kondisi lingkungan kerja; Gaji, tunjangan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan; Status; Keamanan kerja (Sinungan, 2008:140).

Dua pendapat di atas sama-sama menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari lingkungan

kerja baik yang

fisik ataupun non fisik. Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah sesuatu yang terdapat di lingkungan kerja karyawan tersebut.

Metode motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya; dan metode motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Contoh dari motivasi tidak langsung ini seperti kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman dan terang, lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat, dan lain-lain (Hasibuan, 2005:100).

Pendapat lain juga mengemukakan bahwa terdapat dua metode dari motivasi, yaitu: Motivasi langsung (*Direct Motivation*), yaitu motivasi baik secara materiil maupun non materiil yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa; dan Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*), yaitu pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah, dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman dan

tenang, penempatan yang tepat, dan lain-lain, sehingga dapat merangsang karyawan untuk bekerja dengan semangat dan meningkatkan produktivitas kerja (Suwatno, 2001:148).

Dua pendapat di atas sama-sama menyebutkan bahwa ada dua metode daripada motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Oleh karena itu, motivasi ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Tujuan yang ingin dicapai dari motivasi di dalam dunia pekerjaan adalah sebagai berikut: Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; Mengefektifkan pengadaan karyawan; Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Hasibuan, 2005:97).

Adapun pendapat lain yang mengemukakan beberapa tujuan daripada motivasi, yaitu: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; Meningkatkan kedisiplinan karyawan; Mengefektifkan pengadaan karyawan; Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan; Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi

karyawan; Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya; Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku (Suwatno, 2001:147).

Dari tujuan motivasi menurut beberapa ahli di atas, disimpulkan bahwa motivasi memiliki peranan sangat penting bagi karyawan dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Rivai, 2004:456).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kota Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan seperti pewarnaan, udara, suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Sehingga lingkungan kerja suatu perusahaan harus benar-benar diperhatikan. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan tidak dimaksudkan untuk hipotesis (Azwar, 2007:126). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2010:5) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel”. Pendekatan penelitian digunakan untuk meneliti populasi atau sampel di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya karena untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor Bank Jatim Cabang Utama Surabaya berjumlah 117 orang.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 karyawan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Dasar pengambilan sampel yang digunakan yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Siregar, 2013:34})$$

Dimana:

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan (5% = 0,05)

Dalam penelitian ini:

Jadi, n = 90,52 Dibulatkan menjadi 91 responden.

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 91 responden.

Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Simple Random Sampling*. Peneliti menggunakan teknik ini karena memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Observasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik observasi nonpartisipan, karena penulis tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari karyawan namun hanya sebagai pengamat. Dengan teknik ini peneliti mengamati lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan yaitu tentang pewarnaan ruang, suhu udara, suara bising, dan ruang gerak; Dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk memperoleh data yang relevan. Dengan teknik ini, data yang diperoleh dari dokumentasi perusahaan tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi; dan Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:142). Kuesioner dapat berupa *Closed Question/Multiple Choice Question* maksudnya adalah pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah disediakan pilihan jawabannya. Peneliti menggunakan kuesioner dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Y) karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

validitas dan reliabilitas, asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana.

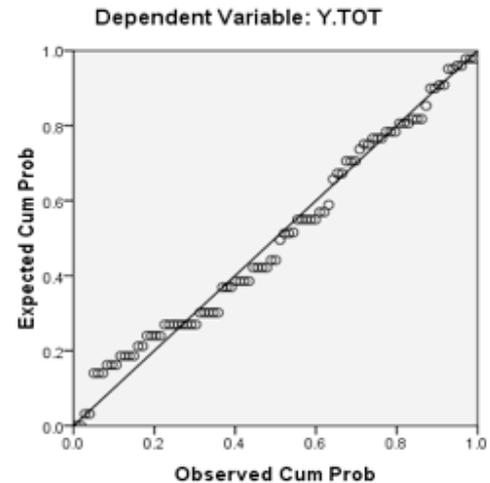
HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi *pearson* (r hitung) dari masing-masing item pernyataan lebih besar dari r tabel 0, 206 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan demikian sejumlah 14 pernyataan yang membentuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah valid sehingga dapat digunakan dalam proses analisis regresi linier sederhana.

Uji reliabilitas variabel tata ruang kantor dan kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

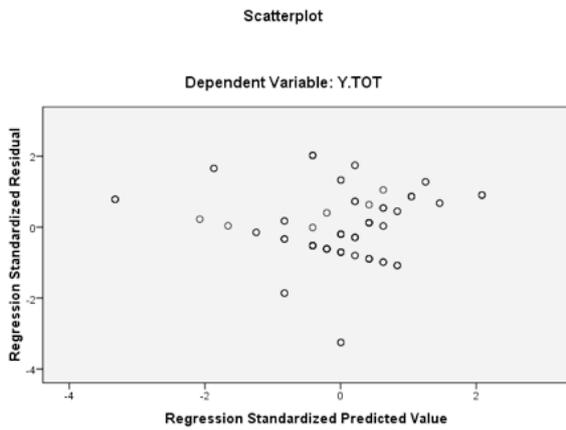
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 91 karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya diperoleh gambaran masing-masing karakteristik responden yang meliputi Jenis Kelamin, Usia, Tingkat pendidikan, Lama bekerja.

Uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik 1 normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.



Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga layak diolah dengan regresi.

Uji heteroskedastisitas adalah suatu uji asumsi untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians pada residual (*error*) dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Perhitungan untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan program statistik SPSS 16.0 *for windows*.



Berdasarkan gambar di atas, pada gambar scatterplot diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi linier sederhana ini, sehingga model regresi layak dipakai.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana diolah oleh SPSS 16.0 *for windows* dan hasil analisis dengan nilai sig. 0,000; a = 15,164; b = 0,183

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.7, maka persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,164 + 0,183X$$

a = Nilai konstanta adalah sebesar 15,164 (bernilai positif). Artinya jika variabel independen (X) tidak ada atau sama dengan 0 (nol) maka besarnya variabel dependen (Y) nilainya positif yaitu sebesar 15,164. Dengan kata lain jika lingkungan kerja mengalami perubahan atau tidak mengalami perubahan maka akan tetap terjadi motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

b = Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja yaitu sebesar 0,183. Artinya koefisien positif

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja. Dengan kata lain jika lingkungan kerja (X) semakin meningkat, motivasi kerja (Y) karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya juga akan semakin meningkat.

Koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,169 berarti besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya adalah sebesar 0,169 atau 16,9 %. Sedangkan sisanya 83,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, kriterianya dapat ditentukan sebagai berikut: jika nilai signifikansi < 0,05 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, sehingga H_a diterima; dan Jika nilai signifikansi > 0,05 berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, sehingga H_a ditolak.

Berdasarkan tabel tersebut maka nilai signifikansi diperoleh nilai sig. sebesar 0,000 artinya nilai tersebut signifikan karena kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya
**Kondisi Lingkungan Kerja di Bank Jatim
Cabang Utama Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya dapat dikatakan baik. Artinya kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan memberi dampak positif bagi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan indikator-indikator lingkungan kerja seperti pewarnaan, udara, suara bising, dan ruang gerak yang dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Pewarnaan dinding di ruang kerja Bank Jatim Cabang Utama Surabaya merupakan perpaduan warna putih dan merah. Menurut Gie (2009: 216), “Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang pancaindera dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, warna merah tepat untuk dipergunakan”. Hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman di ruang kerja karena warna dinding tidak mencolok. Sedangkan untuk indikator udara, Bank Jatim Cabang Utama Surabaya menggunakan *air conditioner* di setiap ruangan. Hal ini yang membuat karyawan tidak perlu keluar ruangan untuk menghirup udara segar karena kondisi ruang kerja sejuk dan tidak lembab. Namun, beberapa karyawan masih merasa kurang nyaman dengan suhu udara yang terdapat di dalam kantor. Hal ini terlihat dari jawaban responden tentang indikator udara.

Pada indikator suara bising, karyawan sudah merasa nyaman dengan suara bising yang terdapat di dalam ruang kerja. Beberapa karyawan tidak merasa terganggu dengan suara-suara yang berada di sekitar. Namun, masih ada beberapa

karyawan yang merasa terganggu dengan suara bising yang disebabkan oleh rekan kerja yang sedang berinteraksi maupun alat-alat elektronik. Hal ini disebabkan karena jenis tata ruang di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya adalah tata ruang terbuka. Sedangkan untuk indikator ruang gerak, karyawan Bank Jatim Surabaya sudah merasa nyaman dengan ruang gerak yang terdapat di ruang kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya adalah baik.

**Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di Bank
Jatim Cabang Utama Surabaya**

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini tercermin dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat selesai dengan efektif dan efisien.

Dari jawaban responden pada tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja, nilai mean tertinggi 4,32 terdapat pada item kerjasama. Karyawan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya akan lebih termotivasi untuk bekerjasama dengan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang dijelaskan menurut Manullang (2006:44), “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Semakin termotivasi karyawan maka semakin terdorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya termasuk memiliki motivasi kerja yang sangat baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,183. Artinya jika kondisi lingkungan kerja yang diciptakan semakin baik, maka motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya akan semakin tinggi.

Lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi (b) sebesar 0,183 mempunyai nilai positif, maka dapat menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan adanya pengaruh positif, berarti bahwa antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan.

Dari jawaban responden dapat dilihat dari nilai mean untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,77 menunjukkan bahwa tingkat penerapan lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya termasuk dalam kategori baik. Sedangkan nilai mean untuk variabel motivasi

kerja sebesar 4,25 menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Utama Surabaya termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan bahwa Bank Jatim Cabang Utama Surabaya meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga motivasi kerja karyawan juga dapat meningkat.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kota Samarinda dengan melibatkan 42 pegawai sebagai partisipan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan di Kantor BAPPEDA dengan melibatkan 40 responden. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, sehingga produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus membuat lingkungan kerja di kantor nyaman sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa indikator yaitu: pewarnaan, udara, suara bising, dan ruang gerak sangat mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya tergolong baik; Motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya tergolong sangat baik; dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. Apabila lingkungan kerja yang terdapat di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya baik, maka motivasi kerja karyawan juga akan baik.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapat dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut: Sebaiknya lingkungan kerja yang sudah ada di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya lebih ditingkatkan lagi, sehingga karyawan menjadi nyaman pada saat bekerja yang pada akhirnya motivasi kerja juga akan ikut meningkat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator suara bising memiliki persentase yang paling rendah. Oleh karena itu saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah karyawan yang membutuhkan konsentasi yang tinggi pada saat bekerja diberikan ruangan khusus agar tidak terganggu oleh suara bising apapun. Dengan begitu karyawan akan bekerja secara optimal karena tidak terganggu; dan saran yang kedua Hasil penelitian ini diharapkan tidak berhenti sampai disini. Bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut khususnya di

Bank Jatim Cabang Utama Surabaya, hendaknya menambah beberapa variabel baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Hairil. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda dalam *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2013, 1 (1): 348-358.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell., John W. 2010. *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Kasmir. 2012. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2003. *Teori Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex C. 2000. *Manajemen Personalialia*. Indonesia: Ghalia.
- Priyatno, Duwi. 2008. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya*
Santosa, Purbayu Budi, dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA dalam *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1 (2013) 18-23.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Wibowo, Edi dan Susilowati, Wiwik. 2010. Pengaruh kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dalam *Journal Ekonomi dan Kewirausahaan (Online)*, Vol. 10. No. 1.