

# **HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

(Studi Literatur)

Disusun oleh : Desrizal  
Widyaisawara Muda Balai Diklat Tambang Bawah Tanah  
Sawahlunto, 2015

## **I. PENDAHULUAN**

Salah satu aset yang penting yang dimiliki oleh suatu kantor adalah manusia atau karyawan/pegawai, karena tujuan kantor atau perusahaan akan tercapai dengan adanya karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan dan inovasi yang dibuat atau direncanakan sehingga tujuan kantor dapat tercapai dengan baik.

Suatu hasil kerja yang optimal akan dapat dicapai dengan baik bila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik atau kondusif ini akan mendorong afektivitas sebuah instansi dalam menjalankan kegiatannya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Kemajuan kantor / perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pengertian lingkungan kerja menurut Robbins (2003:86), adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Sedangkan Alex S. Nitisemito (1992:183) mengemukakan pengertian lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

## B. MOTIVASI KERJA

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti " dorongan" atau daya penggerak. Menurut Siagian (2003), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Winardi (2004), motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya penggerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dari diri sendiri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedangkan menurut

Ada beberapa macam teori motivasi, salah satunya adalah teori motivasi Higienis Herzberg. Teori motivasi ini disebut juga teori pemeliharaan motivasi (*motivation maintenance theory*), yang menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kerja karyawan , yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- a. Faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan dan tanggung jawab) terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja.
- b. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti kebijakan dan pengelolaan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja, terkait dengan ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*).

Teori motivasi Herzberg dapat dilihat pada tabel 1, berikut:

Motivator		Faktor Higienis	
1	Prestasi	1	Pengawasan
2	Pengakuan	2	Kebijakan perusahaan
3	Bekerja sendiri	3	Hubungan dengan atasan
4	Tanggung jawab	4	Kondisi kerja
5	Perkembangan	5	Hubungan dengan rekan kerja
6	Pertumbuhan	6	Upah
		7	Keamanan
		8	Kehidupan pribadi
		9	Hubungan dengan bawahan
		10	Status
Sangat Memuaskan		Netral	Sangat Tidak Memuaskan

Sumber : Robbins dan Coulter (2005)

Herzberg menyatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan terpisah dan berbeda dari yang menghasilkan ketidakpuasan kerja. Oleh sebab itu penghapusan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja hanya dapat menghasilkan harmoni di tempat kerja, namun bukan motivasi. Faktor Higienis merupakan faktor ekstrinsik yang menghilangkan ketidakpuasan kerja tetapi tidak memotivasi, sedangkan motivator adalah faktor instrinsik yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

### III. HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA

Menurut Lyman dan Porter dalam Stoner dan Fremen (1994), bahwa terdapat tiga peubah yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. karakteristik individu yang meliputi minat, sikap pada diri masing-masing, sikap pada pekerjaan, kebutuhan akan prestasi, rasa aman dan sosial;
2. karakteristik pekerjaan yang meliputi tingkat kepuasan kerja, tanggungjawab terhadap pekerjaan dan jenis pekerjaan;
3. karakteristik situasi kerja meliputi lingkungan yang menyangkut hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan serta kultur organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif pada hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu tentang hubungan lingkungan kerja dan motivasi, antara lain oleh Shanty Indriani (2005), menyimpulkan bahwa keseluruhan faktor lingkungan perusahaan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti:

1. Hubungan atasan dan bawahan

Adalah interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan. Hubungan yang erat antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana yang komunikatif, sehingga keduanya dapat lebih terbuka, jujur dan saling mengerti apa yang menjadi keinginan masing-masing.

2. Hubungan sesama rekan kerja

Adalah interaksi yang terjadi antara karyawan, baik satu unit kerja maupun dengan unit kerja yang lain. Hubungan yang baik sesama rekan kerja akan tercipta koordinasi yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan.

3. Peraturan dan Kebijakan Perusahaan

Merupakan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh instansi/tempat kerja dan berlaku bagi seluruh pegawai/karyawan. Menjadi arahan bagi semua orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu instansi/perusahaan.

4. Kondisi Kerja

Adalah suasana dan perlengkapan kerja yang menunjang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Faktor kondisi kerja mencakup ketenangan tempat kerja, kebersihan tempat kerja, fasilitas keselamatan kerja dan sarana pendukung kerja.

## 5. Kompensasi

Adalah perlakuan instansi/perusahaan terhadap pegawai dengan memberikan penghargaan sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang telah diberikan.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang erat, yang saling mempengaruhi antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dalam sebuah instansi/perusahaan. Bila faktor-faktor lingkungan kerja seperti tersebut diatas ada dan tersedia dengan baik, maka pegawai/karyawan akan termotivasi untuk berkerja dengan baik dengan memberikan prestasi kerja yang lebih, karena mereka menemukan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, mitra yang baik dengan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan yang netral dan adil serta kompensasi yang diterima atas prestasi kerja yang telah dicapainya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Robbins, 2003 " Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Erlangga, Jakarta.
2. Nitisemito, A, 1992, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
3. Winardi, 2002. " Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen; Raja Grafindo Persada, Jakarta.
4. Siagian, 2003. " Manajemen Sumber Daya Manusia; Bumi Aksara; Jakarta.
5. Hasibuan, 2001." Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Revisi; PT. Bumi Aksara; Jakarta.
6. Stoner dan Freeman, 1999." Manajemen" Terjemahan. Prentice Hall inc. London. England.
7. Shanty Indriyani, 2005 " Faktor-Faktor Lingkungan Perusahaan yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Lasallefood Indonesia.