

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut di bidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka di

perluasan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja Wibowo, (2014:70). “Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo,(2014:322) menyatakan “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja Griffin, (2003:38). Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu” Wursanto, (2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang di miliki demi pekerjaan.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti), (2001:122). Menurut Mangkunegara (2006:233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai Ahyari, (2010:45). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya di usahakan 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 tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula. Dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para pegawai/karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak. Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan dan dukungan manajemen.

Rumah sakit Ibu dan Anak Kenari Graha Medika adalah rumah sakit swasta yang bergerak dibidang jasa kesehatan yang terletak di Perumahan Griya Kenari Mas blok B2 001/001 Cileungsi Bogor. Rumah sakit ini termasuk golongan untuk masyarakat kelas menengah kebawah. Jadi masyarakat masih bisa menggunakan Jaminan BPJS dan jaminan asuransi untuk pembayarannya.

Berdasarkan hasil survey oleh calon peneliti, para karyawan rumah sakit cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena kurangnya interaksi dan

pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada rumah sakit yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas ruangan dan kurang lengkapnya alat kesehatan yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam beraktifitas.

Berdasarkan pemikiran latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja karyawan RSIA Kenari Graha Medika Cileungsi“. Dalam penelitian ini si penulis akan menggali berbagai informasi yang sekiranya bermanfaat bagi karyawan RSIA Kenari Graha Medika dalam menjalankan tugas sehari-hari, selain itu juga dapat memberikan masukan dan motivasi bagi para pimpinan perusahaan yang berkaitan dengan diadakan penelitian ini.

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Motivasi dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan tugas yang diembannya.
2. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. Pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh besar pada kinerja pegawai

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , Penulis membatasi Batasan masalah sebagai berikut :

Agar peneliti dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya . Oleh karena itu penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan RSIA Kenari Graha Medika “ judul ini dipilih karena dapat membawa kemajuan perusahaan khususnya karyawan agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSIA Kenari Graha Medika?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Kenari Graha Medika?
3. Berapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan RSIA Kenari Graha Medika?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan RSIA Kenari Graha Medika Cileungsi.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Kenari Graha Medika Cileungsi.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawam RSIA Kenari Graha Medika Cileungsi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkam menjadi salah satu informasi penting bagi perusahaan dalam pengembangan pegawai di Rumah Sakit RSIA Kenari Graha Medika .

2. Bagi Penulis

Merupakan pengalaman yang sangat berharga dalam rangka memperluas wawasan keilmuan yang berkaitan dengan penelitin ini.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dan tambahan pengembangan penelitian selanjutnya serta menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Motivasi dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Hipotesis

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja walaupun bukan salah satunya faktor yang membentuk kinerja. Hubungan motivasi dan lingkungan kerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi (Suhartini, 2003:246).

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikemukakan bahwa ada keterkaitan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Di duga motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Di duga lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Di duga motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam membahas isi penulisan ini, maka penulis membagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah pemilihan judul, identifikasi masalah, pembatasan masalah,

perumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, penulis menguraikan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penyusunan penelitian yang meliputi pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, tujuan motivasi, faktor-faktor motivasi, jenis motivasi, dimensi dan indikator motivasi, pengertian lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, Pengertian kinerja karyawan, dan hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang metode penelitian, waktu dan tempat penelitian, operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, kegiatan perusahaan dan perkembangannya, karakteristik responden, penilaian perencanaan sumber daya manusia pada Rumah sakit ibu & Anak Keri Graha Medika, penilaian kinerja karyawan pada Rumah Sakit ibu & Anak

Kenari Graha Medika, analisis hasil penelitian, analisa korelasi, analisa regresi, dan analisa koefisien determinasi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan urutan dari kesimpulan masalah yang telah dianalisis dan berisi saran dari penulis dalam upaya peningkatan kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *menagement*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif.

Secara singkat manajemen memiliki arti mengatur. Manajemen adalah unsur yang sangat penting. Sebuah organisasi atau perusahaan akan berjalan dengan baik jika manajemen di dalamnya juga teratur dan kondusif.

Melalui manajemen yang baik, akan meningkatkan kualitas organisasi dan lingkungan kerja yang positif. Oleh karenanya manajemen tidak dapat dipisahkan dengan segala jenis organisasi atau perusahaan.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014 : 45) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2015:3) antara lain:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial pada tujuan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan. Tujuan organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional pada proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia pada tiap departemen dipelihara sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusinya secara optimal.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya di dalam organisasi.

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George R terry Fungsi manajemen bagi organisasi mencakup 4 fungsi yaitu sering disebut sebagai POAC

(Planning, Organizing, Actuating dan Controlling). Pembahasan mengenai keempat fungsi tersebut diuraikan pada ulasan berikut:

1. Planning

Planning atau perencanaan adalah fungsi manajemen yang pertama. Perencanaan atau merencanakan merupakan hal yang dilakukan untuk membuat dan menetapkan rencana. Dalam organisasi terdapat komponen-komponen seperti ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, berbagai tingkatan divisi hingga staf. Setiap komponen-komponen ini memiliki tugas masing-masing untuk mencapai satu tujuan yang sama.

Perencanaan sendiri berfungsi sebagai penentu tujuan yang akan dicapai. Selain itu perencanaan juga bermanfaat sebagai sarana penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya perencanaan, tujuan yang ingin dicapai menjadi jelas dan lebih terarah.

2. Organization

Pengorganisasian (*organization*) dapat diartikan sebagai kegiatan mengkoordinasi mulai dari sumber daya, tugas, hak dan kewajiban, otoritas dan berbagai hal yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan dilakukan pengorganisasian yaitu untuk membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian ini dapat mempermudah manajer dalam

melakukan pengawasan. Disamping itu manajer juga akan mudah untuk menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang harus mengerjakannya, siapa yang bertanggung jawab serta pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Actuating

Fungsi manajemen yang ketiga yaitu sebagai pelaksana. Tanpa manajemen, semua kegiatan bahkan tujuan organisasi tidak dapat terlaksana. Begitu pula adanya perencanaan dan pengorganisasian yang baik tidak akan mencapai tujuan tanpa pelaksanaan. Pelaksanaan atau actuating merupakan upaya untuk membuat anggota mau dan berusaha bekerja sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi. Disinilah orang manajer berperan.

Manajer harus mampu mengarahkan anggotanya untuk melaksanakan masing-masing tugasnya. Biasanya manajer melakukan fungsi *actuating* dengan memberikan orientasi pada anggotanya.

4. Controlling

Controlling menjadi fungsi manajemen yang terakhir. Fungsi pengendalian disini berperan untuk melihat apakah semua

tugas dan kegiatan yang dikerjakan sesuai dengan rencana atau tidak.

Disamping itu dengan menjalankan fungsi ini, akan mengevaluasi terkait prestasi yang telah dicapai dan melakukan perbaikan jika kegiatan tidak berjalan sesuai rencana.

Pengendalian juga ditujukan untuk mengendalikan organisasi seperti melakukan pencegahan dan meminimalisir hal-hal yang dapat menghancurkan organisasi. Begitulah pentingnya pengendalian bagi organisasi

2.3 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan, (2011: 141).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau

dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Gitosudar mengatakan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya Sutrisno, (2010: 111).

“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan ”Sutrisno, (2010: 110). “Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluardiri seseorang tersebut turut mempengaruhinya” Satrianegara, (2013: 163).

Dari definisi di atas tersebut di jelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.3.1 Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012: 146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisisensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasiserta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan di berikan motivasi baik itumotivasi positif maupun motivasi negatif.

2.3.2 Faktor – faktor yang Mempengarui Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor interndan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009: 116).

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makanan, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status

sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada

ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelasakan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisi yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengar keluhan para karyawan, akan menciptakan

suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.3.3 Jenis – jenis Motivasi

Jenis motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Hasibuan, (2012: 222).

1. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif,

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam akan meningkat, karena mereka takut dihukum.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin

b. Duta perusahaan

c. Keteladanan

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul di perhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Nitisemito, (2008:183) menyatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”.

Menurut Musa Hubeis³⁰ dan Najib, (2014: 32) lingkungan organisasi adalah “Faktor-faktor yang berada di luar atau di dalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok” Sedermayanti, (2009: 21).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan padanya. Kemudian dapat di pahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan

pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun

Menurut Sedarmayanti (2007:21) Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono (2005:104) Lingkungan kerja fisik adalah “tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002: 193) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: Suhu, Kebisingan, Penerangan dan Mutu udara”

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup

hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahanserta antara sesama karyawan dan hubungan-hubungan antar karyawan.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerjayang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Menurut mangkunegara (2009: 94) untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2028 :103) ada beberapa yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja , diantaranya :

- a. Suasana kerja kondusif
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersediannya fasilitas kerja
- d. Kebisingan
- e. Tersediannya tempat ibadah

Suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan, tentu saja akan memicu semangatnya dalam menjalankan tanggung jawab yang telah di amanahkannya. Suasana kerja haruslah menyenangkan karena seorang karyawan akan menghabiskan banyak waktu di

tempat kerja. Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam berinteraksi.

Dengan tersedianya kelengkapan fasilitas kerja, juga memicu hasil kerja seseorang karyawan, dan bisa saja menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Salah satu populasi yang cukup menyebarkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan disekitar ruang kerja karyawan dapat mengganggu konsentrasi dalam pelaksanaan tugasnya, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang

Rasa sejuk dan segar dalam ruangan dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat telah lelah bekerja, dan apabila ada bau kurang sedap justru akan memecah konsentrasi kinerja karyawan.

Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat” Ishak dan Tanjung, (2003:26). Semetara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan di pantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak

akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

2.5 Kinerja Karyawan

Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai Kasenda, (2013: 853-859).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604).

Kinerja ialah “hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggrisnya disebut performance” Usman, (2010:487).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

2.5.1 Mengukur kinerja karyawan

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah di capai di bandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, Standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa tahap yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

Implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

2.5.2 Yang diukur Dalam Pengukuran Kinerja

Setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut (Sedarmayanti, 2010: 196):

1. Aspek Finansial
2. Kepuasan Pelanggan
3. Operasibisnis internal
4. KepuasanKaryawan
5. Waktu

Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat di analogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas baik. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu di desain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Informasi operasi bisnis internal di perlakukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.

Karyawan merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata. Apabila karyawan tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran organisasi sulit dicegah. Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Kita sering membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat di terima, kadang sudah tidak relevan.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatanwaktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. KomitmenKerja

2.6 Hubungan Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam buku Wibowo di sebutkan bahwa motivasi dapat di pastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja Wibowo, (2014: 330).

Sindi dan Alini (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan “Motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ”. Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan

Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan,

begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri. Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat” Ishak dan Tanjung, (2003:26).

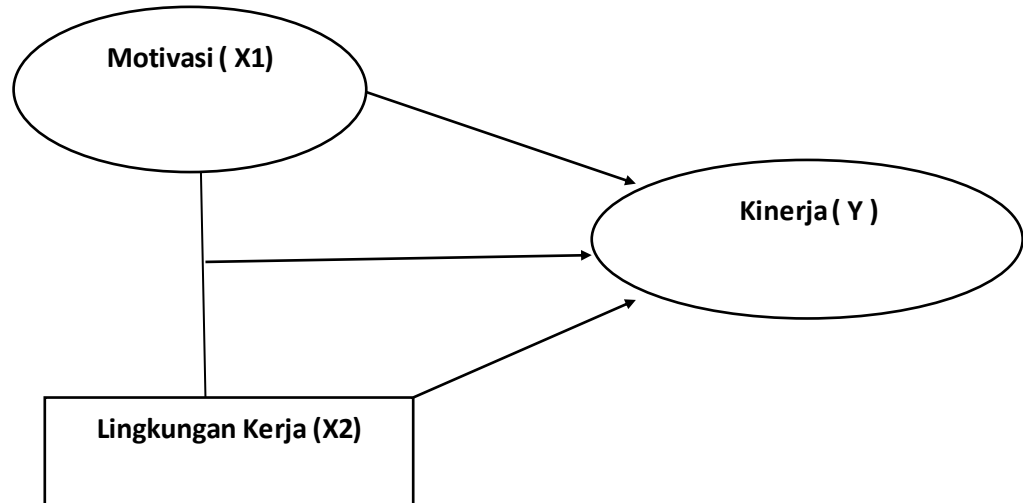
2.7 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan ataupun pegawai dalam perusahaan merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan karyawannya terutama pada lingkungan kerja, selain itu perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja karyawan sebagai variabel yang akan di ukur dengan melihat pengaruh Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat). Dari kerangkateoritis tersebut akan dilihat pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Gambar Kerangka Pemikiran



2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

judul penelitian	variabel penelitian	Metde Penelitian	Hasil penelitian
syahrifadilla, novi (2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent Medan	analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.carsurindo superintendent Medan
wahhab, Rahmatullah Baharudin (2012)	Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar	analisis regresi linier berganda	kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (persero)Tbk makasar

ketut muliharta (2015)	pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel puri bagus Lovina pada tahun 2014	analisis parsial dan simultan analisis regresi linier	ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel puri bagus Lovina
Dana cahya putra (2015)	pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikecamatan Gayamsari kota semarang	analisis linier berganda	kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikecamatan kota semarang
Ivrina Suryani (2015)	pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.pelindo IV cabang Makassar	analisis regresi linier berganda	hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan 76.1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebagian tidak diteliti oleh penulis sebesar 23.9%.

Hasil penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil peneliti yang sudah diteliti oleh peneliti. Penelitian terdahulu ini akan membantu peneliti lainnya dalam penyusunan tugas akhir.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sumber Data

Pada hakikatnya penelitian adalah suatu aktivitas untuk memperoleh data. Dalam arti kegiatan tersebut, dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyelesaian masalah yang dihadapi. Menurut Bungin yang dikutip Lijan Poltak (2014:111), “Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian.”

Dalam perolehan data, terdapat berbagai sumber yang bisa diakses oleh peneliti untuk menghasilkan informasi. Menurut Istijanto yang dikutip Lijan Poltak, (2014:112) Berdasarkan sumbernya data dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yang disebut data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dengan instrumen yang dipersiapkan dan hasilnya diolah sendiri untuk dapat menjawab masalah penelitian yang diajukan. Ditinjau dari sifatnya, data primer dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.
 - a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi melalui wawancara yang dilakukan terhadap narasumber (responden) yang telah ditentukan sebelumnya. Data yang diperoleh umumnya bersifat tidak terstruktur, sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam.

- b. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau yang diangkakan. Berbeda dengan data kualitatif, data kuantitatif bersifat terstruktur, sebab ragam data yang diperoleh dari sumbernya cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah diolah, dibaca, dan dianalisa oleh peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain diolah dan dipublikasikan untuk kepentingan tertentu.

Dilihat dari sumber penyediannya, data sekunder umumnya dibagi dua, yakni berasal dari dalam (*Internal*) atau dari luar (*Eksternal*) organisasi.

- a. Data internal adalah data sekunder yang bersumber dari dalam organisasi yang bersangkutan.
- b. Data eksternal adalah data sekunder yang dikumpulkan atau dipublikasikan oleh organisasi lain, misalnya kementerian, provinsi, kabupaten, BUMN, BPS dan lain-lain. Biasanya organisasi tersebut mengeluarkan data berkala yang dapat diakses oleh berbagai pihak tanpa harus meminta izin dari organisasi tersebut.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2015 : 38) Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas, atau *independent variable* (X) dan variabel akibat yang disebut variabel tak bebas, variabel tergantung, variabel terikat, atau *dependent variable* (Y).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Motivasi sebagai variabel independen (X1).
- b. Variabel Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X2).
- c. Variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Berbagai pengertian populasi antara lain dikemukakan Singaribuan dan Effendi yang dikutip Lijan Poltak (2014:91) yang mengemukakan bahwa “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.” Sedangkan menurut Sugiyono yang dikutip Lijan Poltak (2014:91), “Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan berbagai konsep di atas, disimpulkan bahwa populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian dengan populasi yang besar terkadang sulit dilakukan jika meneliti keseluruhan populasi. Dalam kondisi seperti ini, tentu saja dalam penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan meneliti sebagian

saja dari populasi sebagai sampel sehingga dapat diefisiensikan biaya, tenaga, waktu, dan lain-lain. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Maholtra yang dikutip Lijan Poltak (2014:95), “Sampel adalah sub kelompok dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam suatu penelitian.” Sementara menurut Sugiyono yang dikutip Lijan Poltak (2014:95), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Untuk menentukan besar sampel, peneliti menggunakan metode slovin, yaitu dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = standar eror

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik *sampling* yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan cara ini semua elemen populasi belum tentu memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel karena misalnya ada bagian tertentu secara sengaja tidak dimasukkan dalam pemilihan untuk mewakili populasi.

Teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja. Teknik ini berorientasi kepada pemilihan

sampel di mana populasi dan tujuan yang spesifik dari penelitian. Dalam pelaksanaannya, peneliti dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalamannya dalam menentukan responden yang tepat melalui observasi awal sehingga sampel tersebut memenuhi kriteria yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2008:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Kenari Graha Medika 100 orang.

Menurut Purwanto (2016), sampel adalah suatu bagian atau proporsi dari populasi tertentu yang menjadi kajian dalam penelitian. Penelitian menggunakan sampel dapat menghemat waktu, biaya, dan tenaga. Bila peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 80 orang.

3.4 Uji Data

3.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2011) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk

mngukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing masing skor kuesioner dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Setiap uji statistic pasti mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Uji validitas ini menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r table, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r table, maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

3.4.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut Sekaran dan bougie (2003) menyatakan bahwa reabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari semua variabel yang diuji. Suatu kuisisioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waku ke waktu. Reabiltas adalah suatu test merujuk apada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat yang meng hasilkan data reabel. Cronbach alpha adalah koefisensi reabilitas yang menunjukkan bagaimana baiknya hubungan antara variable dengan variabel lainnya, dimana angka Cronbach alpha bila leih besar dari 0.6 maka penelitian tersebut dikatakan reable (dapat diandalkan).

Suatu alat pengukuran di pakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reabel. Instrumen yang reabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach alpha (α). suatu variabel dikatakan reabel jika nilai Cronbach alpha (α) $>0,6$.

3.5 Uji Asumsi Klasik

Bagi pembuat model, asumsi merupakan anggapan pengarang dalam membentuk model statistik yang dapat digunakan dalam kondisi-kondisi data tertentu. Sedangkan, asumsi merupakan batasan yang berguna untuk mengetahui apakah model statistik yang digunakan layak untuk kondisi data pengamat. Ketika asumsi tidak dipenuhi atau beralih ke metode yang lebih *advance* agar asumsinya dapat terselesaikan.

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat etimasi yang tidak bisa jika telah memenuhi persyaratan *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*, yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokolerasi

(Sudrajat, 2008,164). Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya data standar error. Jika terdapat multikoleniaritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikan koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokolerasi mengakibatkan penaksir masih tetap bisa dan tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Normalitas

Data klasifikasi kontinu, data kuantitatif yang termasuk dalam pengukuran data skala interval atau skala rasio untuk dapat dilakukan uji statistik parametrik dipersyaratkan distribusi normal. Pembuktian data berdistribusi normal dapat dilakukan uji normalitas terhadap data. Uji normalitas berguna untuk membuktikan data dari sample yang dimiliki berasal dari populasi berdistribusi normal atau data populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011:58). Pengujian ini dilakukan dengan memakai uji *Scatterplot*. Pada uji ini normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari

grafik atau melihat histogram dan residualnya. Dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonalnya dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara pengambilan keputusan pada uji statistik *parametik*:

- a. Angka signifikan $> 0,05$ maka terdistribusi normal.
- b. Angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.5.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*Independent*). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variable *independent* saling berkorelasi maka variabel ini tidak ontogonal. Variabel ontogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol.

Learner, Achen, dan Goldberger benar dalam mempermasalahkan kurangnya perhatian yang diberikan pada permasalahan ukuran sample dan perhatian yang tidak semestinya pada problem multikolinearitas. Sayangnya, dalam aplikasi yang

melibatkan data sekunder (data yang dikumpulkan oleh agenn-agen tertentu, seperti data PDB yang dikumpulkan oleh pemerintah), seorang ilmuwan mungkin tidak dapat berbuat banyak mengenai ukuran sampel data dan harus menghadapi “masalah estimasi yang cukup krusial yang membenarkan perlakuan kita (misal, Multikolinearitas) sebagai pelanggaran terhadap CLRM. (Gujariti, 2012:415) walaupun tidak ada metode yang pasti dalam mendeteksi multikolinearitas, terdapat beberapa indikator, yaitu :

1. Tanda paling jelas adalah ketika R^2 sangat tinggi, tapi tidak ada koefisien regresi yang secara statistik signifikan berdasarkan Uji t konvensional. Kasus ini, tentu saja ekstrem.
2. Pada model yang hanya melibatkan dua variabel penjelas, ide yang cukup baik untuk mendeteksi kolinearitas adalah memeriksa korelasi *zero-order* atau sederhana di antara kedua variabel. Jika koefisien tinggi, multikolinearitas umum terjadi.
3. Bagaimanapun koefisien korelasi *zero-order* dapat menyesatkan pada model yang melibatkan lebih dari dua variabel X karena memungkinkan koefisien korelasi *zero-order* yang rendah, tetapi multikolinearitasnya tinggi. Pada situasi seperti ini, seseorang mungkin perlu untuk memeriksa koefisien korelasi parsial.
4. Jika R^2 sangat tinggi, tetapi korelasi rendah, mungkin multikolinearitas. Di sini, satu atau lebih variabel mungkin tidak berguna. Namun demikian, jika R^2 tinggi dan koefisien korelasi tinggi, multikolinearitas belum dapat terdeteksi. Dengan demikian,

seperti yang dikemukakan C. Roberts Wichers, Krishna Kumar, John O'Hagan, dan Brendan McCabe, terdapat saran oleh Farrar dan Glauber.

5. Oleh karena itu, seseorang mungkin melakukan regresi untuk setiap variabel X_i terhadap variabel X , sisanya pada model dan mencari tahu koefisien determinasinya, R_i^2 . Nilai R_i^2 yang tinggi menunjukkan bahwa X_i berkorelasi kuat dengan variabel X lainnya. Jadi, seseorang dapat menghilangkan X_i (tersebut) dari model, asal jangan membawa pada bias spesifikasi yang serius.
 6. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
 7. Nilai *standart error* setiap koefisien menjadi tidak terhingga.
- Multikolinearitas* dalam model regresi dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Faktor*). Apabila nilai VIF lebih besar dari satu ($VIF > 10$), menunjukkan adanya gejala *multikolinieritas* (Imam Ghazali, 2005:92).

3.5.3 Uji Autokelasi

Menurut Imam Ghazali, uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode t dengan periode $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan *problem autokorelasi*. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan dengan yang lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengguna) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada penelitian ini menggunakan Uji Durbin-Watson (DW Test).

- b. $dL \leq DW \leq dU$, *No decision* berarti tidak ada autokorelasi positif.
- c. $4 - dL < DW < 4$, ditolak berarti tidak ada korelasi negatif.
- d. $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, *No decision* berarti tidak ada korelasi negatif.
- e. $dU < DW < 4 - dU$, tidak ditolak berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

3.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Deteksi heteroskedastisitas berarti bahwa varian gangguan μ_i tidak sama untuk semua pengamatan. Heteroskedastisitas juga bertentangan dengan salah satu asumsi regresi heteroskedastisitas, yaitu μ_i yang tercakup dalam fungsi regresi bersifat heteroskedastisitas, artinya semua memiliki varian gangguan μ_i yang sama. Heteroskedastisitas tidak menghilangkan sifat ketidakbiasaan dan konsistensi karakteristik dari estimator *Ordinary Least Square* (*OLS*). Akan tetapi, estimator tersebut tidak lagi memiliki varian minimum atau efisien. Oleh karena itu, mereka tidak lagi bersifat estimator terbaik, linear, dan tidak bias (BLUE).

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas

dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (diagram *Scatterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F-statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

$H_0: b_1, b_2, \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y).

$H_a: b_1, b_2, > 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen (X_1, X_2) terhadap variabel *dependen* (Y).

$$F_{hit} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah data atau kasus

K = Jumlah variabel independent

3.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Untuk menentukan nilai t-statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%, hasil dari perbandingan *probabilitas* (sig t) dengan taraf signifikansi yang ditolerir sebesar $\alpha=5\%$ akan dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam uji hipotesis penelitian. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu (parsial).

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0: b_i = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: b_i \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan level signifikan 95% atau $\alpha = 5\%$

$$t - hit = \frac{b_i}{S b_i}$$

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

$S b_i$ = Standar error dari b_i

3.6.3 Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh bagi rasio. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Di mana untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y - b\sum X)}{n}$$

Keterangan:

X_1 = Variabel Bebas (Motivasi)

X_2 = Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan Konstanta, yaitu apabila $X = 0$ maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah Responden

3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi Linier Berganda

Analisa koefisien korelasi linier berganda digunakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan (derajat korelasi) antara kedua variabel tersebut. Rumus koefisien korelasi dapat ditulis sebagai berikut:

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \frac{\sqrt{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2 \cdot (r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1 x_2})}}{\sqrt{1 - (r_{x_1 x_2})^2}}$$

$$\sqrt{1 - (r_{X_1X_2})^2}$$

Di mana:

r_{Y, X_1X_2} = Korelasi Variabel X1 dan X2 secara bersama-sama

r_{YX_1} = Korelasi secara parsial antara X1 dengan Y

r_{YX_2} = Korelasi secara parsial antara X2 dengan Y

$r_{X_1X_2}$ = Korelasi secara simultan antara X1 dengan X2 terhadap Y

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r = 1$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel x, makin besar pula nilai variabel y, atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel x, maka semakin kecil nilai variabel y.
- b. Jika nilai $r = 1$, atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang semakin mengarah ke angka 0, maka garis makin tidak lurus.
- c. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan menggunakan analisis uji dua pihak analisis koefisien determinasi dan (uji t).
- d. Untuk mengetahui nilai dari hubungan yang didapat, maka dapat dilihat berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$0,00 < r < 0,20$ atau $-0,20 < r < -0,00$	Sangat lemah
$0,20 < r < 0,40$ atau $-0,40 < r < -0,20$	Lemah
$0,40 < r < 0,60$ atau $-0,60 < r < -0,40$	Moderat
$0,60 < r < 0,80$ atau $-0,80 < r < -0,60$	Kuat
$0,80 < r < 1,00$ atau $-1,00 < r < -0,80$	Sangat kuat

Sumber: Google.com

Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS *for windows version 24.00 (Statistical Package Service and Solution)*.

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar peranan variabel satu dengan variabel yang lainnya.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Di mana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi