

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia

Dian Indiyati¹, Asep Kurniawan², Medina Choirunnisa³

¹Universitas Jenderal Achmad Yani, dian.indiyati@lecture.unjani.ac.id

²Universitas Jenderal Achmad Yani, asep.kurniawan@lecture.unjani.ac.id

³Universitas Jenderal Achmad Yani, Choirunnisamedina@gmail.com

ABSTRAK

Dalam rangka mendukung perkembangan pariwisata di Indonesia, pembangunan infrastruktur dan sumberdaya manusia merupakan prasyarat untuk mengembangkan sektor pariwisata. Oleh karena itu peran perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri manufaktur beton menjadi sangat besar. Untuk peningkatan kinerja perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan nya, dimana Lingkungan kerja dapat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. BEP Bandung. Jenis penelitian ini adalah verifikatif-causal relationship, dimana teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara dan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan *Path Analysis*. Temuan dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial, dimana lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang lebih besar atau lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja

ABSTRACT

In order to support the development of tourism in Indonesia, the development of infrastructure and human resources is a prerequisite for developing the tourism sector. Therefore the role of private companies engaged in the manufacturing industry of concrete becomes very large. To improve the performance of the company, the company must pay attention to the work motivation of its employees, where the work environment can play an important role in improving employee motivation, because with a comfortable working environment it is expected that employees can work well so that corporate goals can be achieved. The purpose of this research is to test and analyze the influence of working environment (physical and non physical) on employee work motivation, either partially or simultaneously. Population in this research is employees of production of PT. BEP Bandung. This type of research is verifikatif-causal relationship, where the data collection techniques using interviews and questionnaires that have been tested for validity and reliability, while data analysis using Path Analysis. The findings of this study are the physical work environment has a positive and significant effect on the work motivation either simultaneously or partially, where the physical work environment has a greater or more dominant influence than the non physical work environment.

Keywords : Work Environment, Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Motivation.

Naskah diterima : 30 Juli 2018, Naskah dipublikasikan : 15 September 2018

PENDAHULUAN

Pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor yang memiliki potensi besar untuk mendukung roda perekonomian negara. Berbagai lokasi wisata dengan beragam budaya yang melekat dapat ditemukan di sepanjang wilayah Indonesia kian menarik perhatian pengunjung, baik wisatawan lokal maupun asing. Hal inilah yang menjadi kekuatan bagi pengembangan pariwisata di Indonesia hingga saat ini. (Prasmul tourism, 2017)

Pembangunan infrastruktur dan sumberdaya manusia merupakan prasyarat untuk mengembangkan sektor pariwisata. Kedua hal itu dapat mengundang wisatawan. Pembangunan infrastruktur merupakan persyaratan mutlak, nomor satu, sebelum membuat yang lain. (Ikhsan, 2016)

Pembangunan infrastruktur yang begitu masih dalam satu dekade terakhir membuat permintaan akan material konstruksi terus bertumbuh tak terkecuali beton pracetak atau *precast*, dimana kapasitas produksi beton pracetak setiap tahun menunjukkan tren peningkatan. Jika pada 2015 kapasitas produksi beton pracetak nasional tercatat 25,30 juta ton, tahun berikutnya naik menjadi 26,70 juta ton. Bahkan, pada tahun lalu angkanya melonjak menjadi 35 juta ton. Dengan tren positif tersebut, Ketua Umum AP3I mendorong supaya produsen beton pracetak swasta meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi mereka. Hal itu bertujuan agar target serapan material beton pracetak sebesar 30% dalam proyek infrastruktur nasional pada 2019 atau setara dengan 40 juta ton per tahun tercapai (Singkali, 2018).

Dalam memenuhi target pembangunan infrastruktur tersebut, pemerintah juga meningkatkan partisipasi swasta dalam pembangunan infrastruktur, dan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di industri tersebut adalah PT. PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat.

Karyawan merupakan unsur sumber daya yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumberdaya manusia yang

berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat (Kaplan and Norton, 1996)

Karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, salah satunya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya (Robbins, & Judge 2013; Kreitner and Kinicky, 2013), dan jika motivasi kerja karyawan nya tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Amstrong, 2006; Mullins, 2006; Bartol and Martin, 1998).

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi yang berupa tempat bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja (Simanjuntak, 2005; Devita, 2017; Health, 2006; Boles, 2004; Roeloelofsen, 2002; Aisha, 2013).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. (Arsalani, et al, 2011).

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif akan dapat membuat karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja (Simamora, et al, 2016). Hal ini di dukung oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari bising dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur yang memproduksi produk beton seperti panel lantai ringan, panel dinding, bata ringan *interlock* dan juga *mortar* sebagai semen instan yang dapat dipergunakan untuk

memasang produk-produk “LEIBEL”. Perusahaan ini bekerjasama dengan beberapa perusahaan terkemuka di Indonesia, yang telah memberikan karya-karya terbaik untuk pembangunan konstruksi yaitu, PT. Beton Elemenindo Perkasa, PT. Cisangkan, PT. Beton Elemen Putra, perusahaan tersebut adalah grup dari Beton *Work*.

Berdasarkan hasil pra survey, dapat terlihat fenomena bahwa tata letak peralatan kerja seperti kabel dan alat-alat kerja yang belum memenuhi ketentuan kerapian penempatan sebagaimana yang tertuang pada UU Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dalam syarat-syarat keselamatan kerja; Peralatan yang tidak tersusun dan dibiarkan berserakan dan tidak memiliki tempat rak penyimpanan khusus; Kondisi hazard yang tidak tergambar (zona/ garis petunjuk bahaya), hazard suhu tinggi (200 °C) pada bagian pematangan material beton dan suhu lingkungan kerja bagian produksi mencapai (31 °C), dimana hal ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 70 tahun 2016 tentang Standar dan Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri pada alokasi waktu kerja dan istirahat 25 – 50% dalam kategori aktivitas berat nilai ambang batas (NAB) iklim lingkungan kerja (°C ISBB) 29°C.

Menurut Simamora dkk (2016), lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan adalah lingkungan kerja yang memiliki hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja yang di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja sehingga terdapat dampak positif di lingkungan kerja dan hasilnya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Rivai (2014), lingkungan kerja yang menyenangkan adalah salah satu aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal pada suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan di tempat kerja maka manajemen perlu meningkatkan lingkungan kerja non fisik.

Hasil wawancara langsung dengan Supervisor Bagian Produksi, dapat diketahui bahwa terjadi kesenjangan antara hubungan sesama

rekan kerja yaitu dikarenakan perbedaan masa kerja (senioritas), hal tersebut mengakibatkan mereka lebih fokus bekerja dengan sesama karyawan yang masa kerjanya sama. Selama pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi, sebagian karyawan mengeluhkan belum tersampainya aturan yang menegaskan kewenangan kerja (tugas), aturan lembur, dan sistem pelaporan kerja

demikian juga motivasi kerja merupakan suatu faktor penting yang dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja tentunya akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikannya dengan baik.

Absensi tanpa keterangan dan keterlambatan karyawan adalah salah satu indikator dari tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Dari hasil rekap absensi tanpa keterangan dan keterlambatan karyawan pada bagian produksi PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat tahun 2016 - 2017, menunjukkan bahwa tingkat absensi tanpa keterangan tertinggi yaitu di bulan September tahun 2016 sebanyak 24 karyawan dan jumlah keterlambatan kerja tertinggi pada bulan Agustus tahun 2016 sebanyak 27 karyawan menyadari bahwa pentingnya lingkungan kerja yang baik, setiap perusahaan harus menaruh perhatian terhadap lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Hal ini di dukung oleh penelitian Setyadi dkk (2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi secara bersama-sama bagi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena yang sudah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan

sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan". Selanjutnya menurut Salunke (2015),

"The work environment refers to the relationship between a worker and his environment that can be broken down into different dimensions like the social, technical and economic in which the work is normally viewed and designed".

Berdasarkan definisi di atas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang dapat mempengaruhi antara karyawan dan lingkungannya seperti sarana dan prasarana untuk melakukan suatu pekerjaan baik perseorangan mau pun kelompok.

Arsalani, et al. (2011) menyatakan bahwa Lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Setyadi dkk (2015:3), "Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan". Selanjutnya Bakker (2014:19),

"The physical environment consists of a number of areas which are interrelated and both individually and in combination contribute to how humans experience the environment".

Berdasarkan definisi di atas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu suatu keadaan berbentuk fisik yang melekat pada aktivitas kerja yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan Kerja Fisik yang dapat dijadikan sebagai ukuran dalam perusahaan (Vischer, 2008; McCoy&Evans, 2005; Neimella, et al, 2002; Sedarmayanti, 2012), yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Sedangkan menurut Ivanko (2012) "*Non-physical work environment can only be felt but not seen, heard or touched by human senses. It can be developed through creating human relations as well as possible between leaders and employees or among coworkers*". Selanjutnya Nuryasin dkk (2016:18), berpendapat bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yaitu suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja antara baik atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja.

Hubungan kerja yang terjalin baik dan harmonis dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Hubungan kerja dalam organisasi merupakan kebutuhan sosial yang menekankan interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antara sesama karyawan atau bawahan dengan pimpinan diharapkan dapat menjalin interaksi untuk saling menghormati dan menunjukkan adanya kebersamaan (Suranta, 2002).

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor-faktor yang menentukan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan
Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar atasan dan bawahan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis.
- b. Hubungan sesama rekan kerja

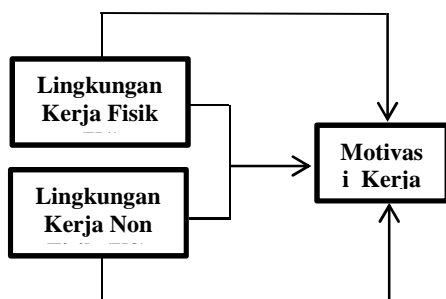
Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar atasan dan bawahan yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014), “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan”. Sedangkan (Robbin dan Judge, 2013:203), “*Work motivation as the processes that account for individual’s intensity, direction and persistence of effort toward attaining goal*”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan seperti membangkitkan dan menggerakkan agar bekerja dengan baik sehingga dapat memenuhi harapan dan pencapaian tujuan untuk mencapai kepuasan.

Ada dua macam bentuk motivasi yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Lonova (2016), *Intrinsic motivators “make” a person do something without any reward or reinforcement, just for pure satisfaction of self and activities performed with a view of getting a reward or not getting a punishment from the outside are related to extrinsic motivation.* Motivasi yang akan diteliti pada penelitian ini lebih fokus pada motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang ada dalam diri karyawan PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat.
- H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat.
- H3: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan verifikatif-causal relationship. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yaitu wawancara, observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat, populasi sebanyak 102 dalam 21 bidang pekerjaan, jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan teknik proporsional sample random sampling. Skala yang digunakan untuk pengukuran data dalam penelitian ini adalah *semantic differensial*.

Dalam penelitian ini menggunakan tahap-tahap pengolahan data *editing, coding, tabulasi* dan generalisasi dan kesimpulan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara parsial. Teknik pengujian alat ukur dalam penelitian ini yaitu *test of validity* (uji validitas) dan *test of reliability* (uji keandalan), serta metode analisis jalur (*path analysis*) dengan perhitungan secara komputerisasi oleh program SPSS versi 22.0.

PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1

Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
LKF_1	0,744	0,30	Valid

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
LKF_2	0,695	0,30	Valid
LKF_3	0,670	0,30	Valid
LKF_4	0,735	0,30	Valid
LKF_5	0,675	0,30	Valid
LKF_6	0,806	0,30	Valid
LKF_7	0,710	0,30	Valid
LKF_8	0,647	0,30	Valid
LKF_9	0,561	0,30	Valid
LKF_10	0,539	0,30	Valid
LKF_11	0,699	0,30	Valid
LKF_12	0,615	0,30	Valid
LKF_13	0,737	0,30	Valid
LKF_14	0,633	0,30	Valid
LKF_15	0,611	0,30	Valid
LKF_16	0,713	0,30	Valid
LKF_17	0,709	0,30	Valid

Tabel 2

Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
LKNF_1	0,791	0,30	Valid
LKNF_2	0,791	0,30	Valid

Tabel 3

Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
MK_1	0,864	0,30	Valid
MK_2	0,809	0,30	Valid
MK_3	0,749	0,30	Valid
MK_4	0,657	0,30	Valid
MK_5	0,709	0,30	Valid
MK_6	0,713	0,30	Valid
MK_7	0,624	0,30	Valid
MK_8	0,640	0,30	Valid
MK_9	0,689	0,30	Valid
MK_10	0,744	0,30	Valid

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel.

Tabel 4

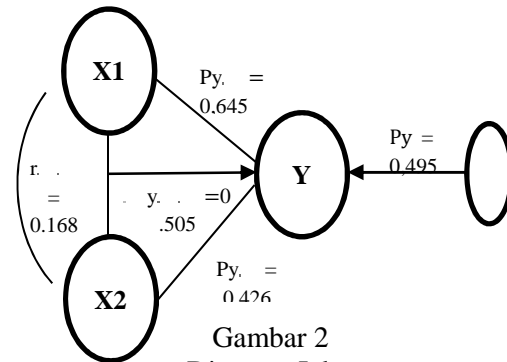
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	R Alpha	R Tabel	Keterangan
LKF	0,914	0,6	Reliabel
LKNF	0,882	0,6	Reliabel

Variabel	R Alpha	R Tabel	Keterangan
MK	0,927	0,6	Reliabel

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja dinyatakan reliabel, karena r alpha > r tabel.

Hasil uji analisis jalur (Path Analysis)



Gambar 2
Diagram Jalur

Diagram jalur di atas dapat dituliskan dalam persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = \gamma_{y1} \text{ Lingkungan Kerja Fisik} + \gamma_{y2} \text{ Lingkungan Kerja Non Fisik} +$$

$$Y = 0,645 X_1 + 0,426 X_2 + 0,495$$

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi langsung lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 64,5%, lebih besar dibandingkan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 42,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan dampak dan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik.

Hasil pengolahan data juga menunjukkan bahwa pengaruh/kontribusi secara bersama-sama antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,505. Hasil ini menggambarkan bahwa sebesar 50,5% perubahan yang terjadi pada variabel motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja

non fisik. Sedangkan, sebesar 49,5% perubahan yang terjadi pada motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain yang tidak diteliti tersebut diduga seperti tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi dll. (Saydam dalam Kadarisman, 2012:296).

Tabel 5
Perhitungan Koefisien Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tdak Langsung		Pengaruh Total
		LKF	LKNF	
LKF	41,6%	4,6%		46,2%
LKNF	18,1%		4,6%	22,7%

Berdasarkan uraian di atas, dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat sebesar 46,2 %, pengaruh tersebut lebih besar dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja yaitu 22,7 %.

Hal ini memiliki arti bahwa perubahan positif yang terjadi pada lingkungan kerja fisik lebih dominan terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik. Sama halnya dengan hasil penelitian (Arsalani et al, 2011; Setyadi dkk, 2015), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik lebih dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja dibandingkan dengan lingkungan kerja non fisik.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis di mana pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis itu diterima atau ditolak.

Tabel 6
Uji Parsial Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja.

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai T Hitung	Sig	Probabilitas	Ket
LKF (X1)	0,645	6,579	0,000	0,05	Signifikan

Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja sebesar 0,645 standar deviasi dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai *sig* ini lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05.

Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Temuan dari penelitian ini sesuai dan sejalan dengan penelitian dari Health, 2006; Boles, 2004; Roeloelofsen, 2002; Aisha, 2013, yang menyatakan bahwa kualitas lingkungan tempat kerja karyawan berdampak pada tingkat motivasi kerja, memiliki lingkungan kerja yang tepat dapat membantu mengurangi jumlah ketidakhadiran karyawan.

Tabel 7
Uji Parsial Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja.

Variabel	Koefisien Jalur	Nilai T Hitung	Sig	Probabilitas	Ket
LKNF (X2)	0,426	4,437	0,000	0,05	Signifikan

Besarnya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja sebesar 0,426 standar deviasi dengan nilai *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai *sig* ini lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas yang digunakan yaitu 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Tabel 8
Uji Simultan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja.

Variabel	R ²	Nilai F Hitung	Sig	Probabilitas	Ket
LKF dan LKNF terhadap MK	0,505	27,052	0,000	0,05	Sig

Hasil ini menggambarkan bahwa sebesar 50,5% perubahan yang terjadi pada motivasi kerja dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Perhitungan statistik uji F memberikan nilai F hitung sebesar 27,052 > 3,18 (F tabel) dengan *signifikansi* sebesar 0,000. Nilai *sig* lebih kecil dari probabilitas yang digunakan, yaitu 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja. Sama

halnya dengan hasil penelitian Arsalani, et al. (2011) Setyadi dkk, (2015), Simamora dkk, (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Secara parsial, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat. Selanjutnya, secara simultan, Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Beton Elemen Persada (BEP) Bandung Barat. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh lebih besar / lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan.

Oleh karena itu sebaiknya manajemen dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik pada PT. Beton Elemen Persada bagian produksi dengan cara memperbaiki atau meningkatkan penerangan, temperature, sirkulasi udara dengan cara menambah ventilasi udara, menambah AC, kebisingan dengan memasang alat penyadap suara, getaran mekanis tinggi yang diminimalkan, tata letak dirapikan dan disesuaikan, kebersihan ditingkatkan, keamanan dengan memasang alat CCTV, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dari tinggi menjadi sangat tinggi, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti meneliti pada industri manufaktur selain jenis beton dan juga tidak hanya pada bidang industri manufaktur tetapi pada bidang/ sektor lainnya dan populasi tidak hanya terbatas pada karyawan bagian produksi, namun peneliti selanjutnya dapat meneliti pada staf administrasi, dan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel yang terdapat pada faktor-faktor motivasi kerja seperti, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, dll ataupun menambah variabel intervening.

REFERENSI

- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P., & Yassierli. (2013). Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 4 (6).
- Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management: A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th ed. London: Kogan Page.
- Arsalani, N., Fallahi-khoshknab, M., Ghaffari, M., Josephson, M., & Lagerstrom, M. (2011). Adaptation of Questionnaire Measuring Working Conditions and Health Problems Among Iranian Nursing Personnel. *Asian Nursing Research*, 5(3), 177-182. <http://dx.doi.org/10.1016/j.anr.2011.09.004>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bakker, Iris. (2014). Uncovering the secrets of a productive work environment A journey through the impact of plants and colour. Bert Theelen. Netherlands: I.C. Bakker
- Boles, M., Pelletier, B. & Lynch, W. (2004). The Relationship between Health Risks and Work Productivity. *Journal of Occupational and Environment Medicine*, 46 (7), pp. 737-745.
- Devita, Maria. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restoran Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heath, V. (2006). Organization: Workplace Environment & its Impact on Employee Performance. Retrieved 02/07/2015 www.leader-values.com

- Ikhsan, M. (2016). Infrastruktur Jadi Syarat Mutlak Kembangkan Pariwisata. Kompas.com
<http://industri.bisnis.com/read/20180122/45/728978/bisnis-beton-pracetak-semakin-menancap>.
- Ivanko, S. (2012). *Organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kaplan, Robert S, David P Norton. (1996). Using the Balanced Scorecard as Strategic Management System, *Harvard Business Review*, Hal. 75-85.
- Lonova, Daria. (2016). Employee Motivation And Job Satisfaction. Thesis Bachelor of Business Administration. Turku University.
- McCoy, J. M., & Evans, G. W. (2005). Physical work environment. In: J. Barling
- Mullins, L. J. (2006). *Essentials of Organizational Behaviour*, Prentice Hall, pp. 183-190.
- Niemela, R., Hannula, M., Routio, S., Reijula, K., & Railio, J. (2002). The Effect of Indoor Air Temperature on Labour Productivity in Call Centers: A Case Study. *Energy and Building Journal*. Vol. 34 (33), 759-764
- Nuryasin, Al, Ilham, M, M, dan Ruhana, Ika. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 41 No.1
- Prasmul Tourism. (2017). Perkembangan Pariwisata Indonesia di Tengah Kemajuan Teknologi. <http://www.prasmultourism.com>
- Robbins, S, P. Judge, T, A. (2013). *Organizational Behavior*. Arab World Ed. Pearson Education Ltd.
- Roelofs, P. (2002). The impact of office environments on employee Performance: The Design of the Workplace as a Strategy for Productivity Enhancement. *Journal of Facilities Management*, Vol-1 (3), 247 – 264.
- Salunke, Ganesh. (2015). Work Environment And Its Effect On Job Satisfaction In Cooperative Sugar Factories In Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*. Volume 4, Issue 5 ISSN-2320-0073
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setyadi, B, Utami, H, dan Nurtjahjono, G E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Bri, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21 No. 1
- Simamora, H, W, Hamid, D dan Prasetya, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 31 No. 1
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Singkali, Wilfred. (2018). Bisnis Beton Pracetak Semakin Menancap. Industri.com.
- Suranta, Sri, (2002). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2, No. 1.

Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Vischer, J.C. (2008). Towards an Environmental Psychology of Workplace: How People are Affected by Environments for Work. *Journal of Architectural Science Review*, 56 (2), 97- 105.

BIODATA PENULIS

Dr. Dian Indiyati., SH., SE., M.Si

Dian Indiyati adalah dosen dan peneliti di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani, Indonesia. Ia memiliki gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Padjadjaran, Indonesia, dan memiliki jabatan akademik sebagai Lektor Kepala (*Associate Professor*). Dia telah mengajar Manajemen Sumberdaya Manusia, Manajemen Strategis dan Perilaku Organisasi, dll, sejak tahun 1995. Penelitiannya berfokus pada manajemen sumberdaya manusia strategis dan perilaku organisasi, dimana penelitiannya setiap tahunnya mendapatkan hibah dari DIKTI, serta mendapatkan penghargaan sebagai dosen berprestasi tahun 2016 dan sebagai presenter terbaik pada seminar nasional. Dia telah menerbitkan beberapa artikel yang sudah dipublikasikan di jurnal nasional (akreditasi dan tidak terakreditasi) dan internasional (bereputasi, indexing Scopus, dll), serta menjadi presenter di beberapa konferensi nasional dan internasional. Selain sebagai Asesor BAN PT, aktif juga di beberapa organisasi, termasuk Koalisi Kependudukan Jawa Barat, dan konsultan manajemen untuk beberapa perusahaan dan institusi.

Dr. Asep Kurniawan, SE, MT, merupakan dosen dan peneliti pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani, mempunyai jabatan akademik Lektor (III d), sebagai Kepala Pusat Pengembangan Sistem Penjaminan Mutu Unjani sejak 2013 sampai sekarang. Latar belakang pendidikan telah menempuh pendidikan D3 Teknik & Manajemen Industri Unwim (1994), SI Manajemen Unjani (1999), S2 Teknik & Manajemen Industri Unpas (2004) serta S3 Ilmu Ekonomi – Manajemen

Unpad (2012). Ketertarikan bidang penelitian, sebagai reviewer Hibah Internal Unjani dan peneliti pada kajian kompetensi kewirausahaan dan *supply chain management*. Aktif dalam kegiatan seminar dan publikasi baik nasional maupun internasional. Penghargaan yang pernah di dapat Satyalencana Pengabdian 10 tahun sebagai dosen biasa di Unjani (2015) dan Dosen Berprestasi Peringkat II Tingkat Universitas (2015). Telah mendapatkan sertifikasi dosen, sertifikat pelatihan Accredited Supply Chain Analyst (ASCA) yang dikeluarkan oleh American Academy of Project Management (2018) dan memperoleh sertifikat Auditor Internal Quality Management System (QMS) ISO 9001: 2008 yang dikeluarkan oleh Lloyd's Register (2014)

Medina Choirunnisa SE

Medina Choirunnisa adalah Sarjana Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, lulus dengan predikat pujian (*cumlaude*), beberapa kali sudah pernah penelitian bersama dan sekarang sedang melakukan beberapa penelitian bersama dengan Dr. Dian Indiyati. SH., SE., M.Si.