

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Sari Andamdewi

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This research aimed to see work motivation, work environment and relationship between work environment with work motivation in Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. The population are all of employees in Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat amount to 68 people and the samples are 40 people that determined based on Proportional Stratified Random Sampling technique. Instrument used was a questionnaire were formulated based on likert scale and analyzed by Product Moment correlation. The results are significant relationship between work environment with work motivation in Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Key Word : work motivation, work environment

PENDAHULUAN

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Sunyoto (2012:11), “motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi”. Keinginan yang timbul dalam diri pegawai untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat akan mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Pegawai tersebut tidak akan merasa puas dengan apa yang telah dicapainya dan

akan berusaha terus untuk meningkatkan dan mendapatkan apa yang diinginkannya. Pegawai tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas organisasi.

Mengacu pada pendapat di atas, dapat dikemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang bertindak laku untuk mencapai suatu tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terlihat dari sikapnya yang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, tekun dan teliti dalam bekerja, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya serta datang dan pulang kerja sesuai waktunya.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada bulan Juni-September 2011 dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Bagian Sekretariat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti : (1) masih ada pegawai melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, (2) masih ada sebagian pegawai pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, (3) masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan (4) Masih ada sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.

Rendahnya motivasi kerja pegawai diduga dipengaruhi oleh banyak factor, salah satunya lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2001:183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya misalnya kebersihan dan lain-lain”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (2009:116) mengemukakan bahwa factor ekstern yang mempengaruhi motivasi pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat

menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Namun, yang ditemui di lapangan adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut: (1) masih ada sebagian ruangan yang penerangannya kurang bagus, hal ini terlihat dari ada sebagian ruangan yang kurang mendapatkan cahaya matahari dan masih ada sebagian ruangan yang menggunakan lampu yang kurang terang/redup, (2) masih ada sebagian ruangan yang pertukaran udaranya kurang bagus, hal ini dapat terlihat dari sebagian ruangan yang kurang memiliki ventilasi yang cukup, (3) masih ada sebagian pegawai yang mengeluh mengenai kebisingan yaitu adanya suara mesin kendaraan bermotor yang mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja dan (4) masih ada sebagian pegawai yang tidak tenang dan takut kehilangan barang berharganya saat bekerja karena jarang petugas keamanan melakukan patroli.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian korelasional yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (variabel bebas) dan motivasi kerja pegawai (variabel terikat). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 68 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden (pegawai). Instrumen penelitian ini adalah angket yang dirumuskan berdasarkan model Skala Likert dengan lima alternatif jawaban dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*.

HASIL PENELITIAN

Distibusi Data Motivasi Kerja

Pengumpulan data variabel motivasi kerja (variabel Y) didapat dari penyebaran angket sebanyak 40 orang responden. Skor motivasi kerja yang diperoleh menyebar dari skor terendah 103 sampai skor tertinggi 134, sedangkan skor minimal 30 dan skor maksimal 150. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka diperoleh skor mean (skor rata-rata) 118,85, median (nilai tengah) 118,19, modus (nilai yang sering muncul) 116,87 dan standar deviasi (simpangan baku) 16,65.

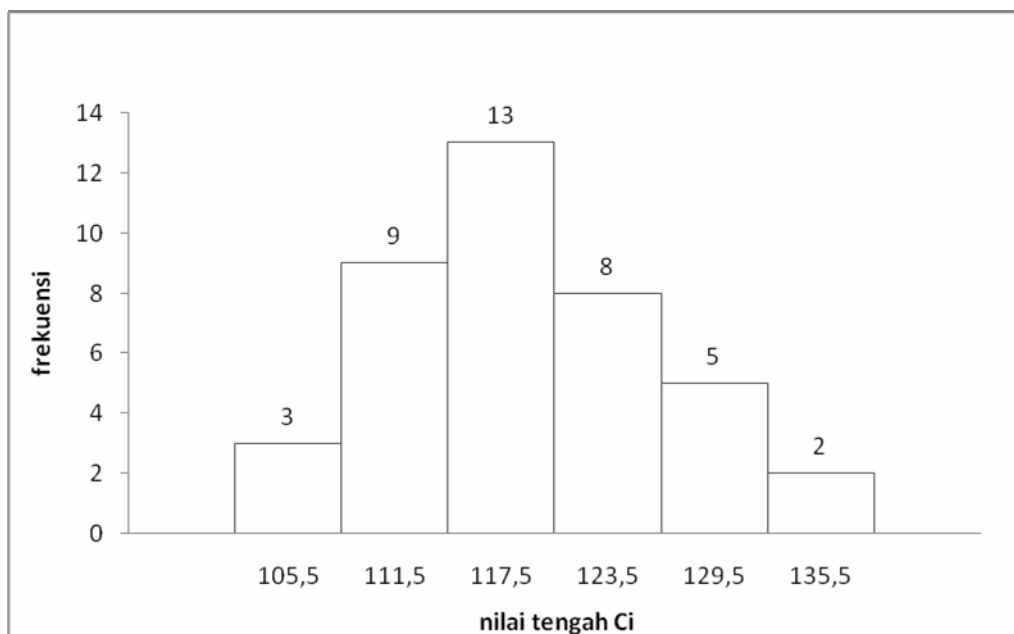
Adapun distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	
133 – 138	2	5	37,5
127 - 132	5	12,5	
121 – 126	8	20	
115 – 120	13	32,5	32,5
109 – 114	9	22,5	30,0
103 - 108	3	7,5	
N	40	100%	100%

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat dilihat skor motivasi kerja berada pada kelas interval rata-rata 32,5% dengan jumlah frekuensi 13 orang. Sedangkan yang berada di atas kelas interval rata-rata adalah 37,5% dengan jumlah frekuensi 15 orang dan yang berada di bawah kelas interval rata-rata adalah 30 % dengan jumlah frekuensi 12 orang.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi frekuensi skor motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan pengolahan data angket motivasi kerja (variabel Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui penelitian secara kualitatif mengenai motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah 79,23% dari skor ideal.

Sesuai dengan klasifikasi Sudjana yang menyatakan bahwa persentase interpretasi 70 – 79% adalah cukup tinggi, maka motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup tinggi yaitu sebesar **79,23%**.

Distribusi Data Lingkungan Kerja

Pengumpulan data variabel lingkungan kerja (Variabel X) didapat dari penyebaran angket sebanyak 40 orang responden. Skor lingkungan kerja yang diperoleh menyebar dari skor terendah 94 sampai skor tertinggi 118, sedangkan skor minimal 24 dan skor maksimal idealnya 120. Dari hasil pengolahan data secara umum, maka diperoleh skor mean (rata-rata) 106,2; median (nilai tengah) 105,356; modus (nilai yang sering muncul) 103,668; dan standar deviasi (simpangan baku) 11,356.

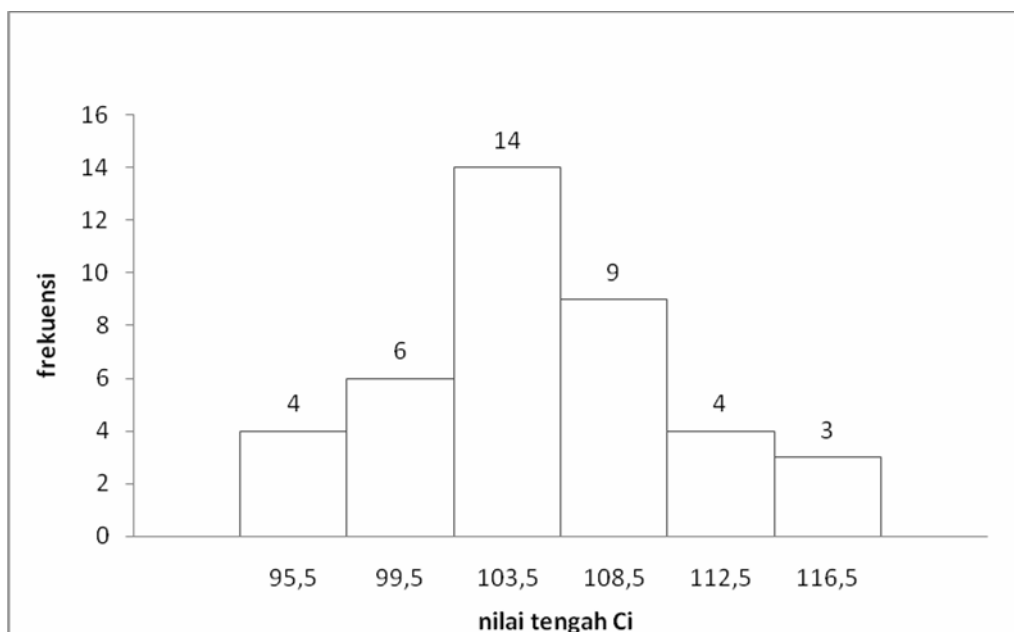
Adapun distribusi frekuensi data lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel lingkungan Kerja pada Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	
115 – 118	3	7,5	40
111 – 114	4	10	
107 – 110	9	22,5	
102 – 106	14	35	35
98 – 101	6	15	25
94 – 97	4	10	
N	40	100%	100%

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat skor lingkungan kerja berada pada kelas interval rata-rata 35% dengan jumlah frekuensi 14 orang. Sedangkan yang berada di atas kelas interval rata-rata adalah 40% dengan jumlah frekuensi 16 orang dan yang berada di bawah kelas interval rata-rata adalah 25% dengan jumlah frekuensi 10 orang.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi frekuensi skor lingkungan kerja dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengolahan data angket lingkungan kerja (variabel X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui penelitian secara kualitatif mengenai lingkungan kerja Bagian sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah 88,5% dari skor ideal.

Sesuai dengan klasifikasi Sudjana yang menyatakan bahwa persentase interpretasi 80 - 90% adalah baik, maka lingkungan kerja Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik yaitu sebesar **88,5%**.

Rangkuman hasil pengolahan data tentang hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dengan menggunakan teknik korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Tafsiran Mean Variabel Penelitian

No	Variabel yang diteliti	Mean	Skor Maks	Skor yang diperoleh	Penafsiran
1	Lingkungan Kerja	106,2	120	88,50%	Baik
2	Motivasi Kerja	118,85	150	79,23%	Cukup Tinggi

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan analisis data antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat diperoleh $r_{hitung} = 0,412 > r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 40$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,787 > t_{tabel} = 1,980$ pada taraf kepercayaan 95%. Rangkuman hasil analisis korelasi dapat dilihat pada table 4 berikut:

Tabel 4. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan tabel uji r dan tabel uji t

Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keberartian Korelasi (t)	r table
	$\alpha = 0,05$		$\alpha = 0,05$
0,412	0,312	2,787	1,980

Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,412 dan keberartian korelasi 2,787 dengan menggunakan uji t.

Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing-masing variabel.

Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari reponden, dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kualitatif mengenai lingkungan kerja Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah 88,5% dari skor ideal, yang berarti lingkungan kerja berada pada kategori baik.

Lingkungan kerja Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang sudah baik harus dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Sutrisno (2009:118) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya

dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Pimpinan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik dengan memberikan pencahayaan ruang kerja yang terang tapi tidak menyilaukan, sistem sirkulasi udara yang baik dan bebas dari kebisingan sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan,

Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari reponden, dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kualitatif mengenai motivasi kerja pegawai adalah 79,23% dari skor ideal, yang berarti motivasi kerja berada pada kategori cukup tinggi.

Motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang cukup tinggi masih dapat ditingkatkan lagi. Motivasi kerja penting dimiliki pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:141), “pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh yang baik terhadap lancarnya proses kerja pegawai. Pimpinan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang bersih, mendapat cahaya yang cukup dan bebas dari kebisingan dan gangguan.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,412 > r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 95%. Begitu juga dengan perhitungan keberartian korelasi. Uji keberartian korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja yaitu $t_{hitung} = 2,787 > t_{tabel} = 1,980$ pada taraf kepercayaan 95%.

Adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2009:116) yang menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Faktor ekstern yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang

fleksibel. Sedangkan faktor intern yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

Menurut Sutrisno (2009:118), lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa, “dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja”.

Jadi ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi. Pegawai akan bekerja dengan tekun, bersemangat dan bertanggung jawab serta memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga hasil kerja optimal. Namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori cukup tinggi. Sedangkan lingkungan kerja Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik. Terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Seiring dengan kesimpulan di atas karena terdapat hubungan yang berarti antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai, maka diharapkan kepada pimpinan yang terkait untuk memberikan perhatian pada peningkatan lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik. Bagi pimpinan Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat agar dapat menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif karena lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Dan diharapkan kepada setiap pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Nitisemito, Alex. S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.