

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang)**

**Hendra Winarta Simamora
Djamhur Hamid
Arik Prasetya**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: hendra_kagawa@yahoo.com

ABSTRACT

The research entitles "The Influence of Physical and Non Physical Environment to Employees Motivation (Study on the Employee of Atria Hotel & Conference Malang is purposed to explain the effect of the Physical and Non Physical Work Environment variable to Employee Motivation. This research uses explanatory research method, with using questionnaires that has been distributed to employees of Atria Hotel & Conference Malang amounted to 52 respondents. Data were analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis, data was processed using SPSS22 for Windows. The result of multiple linear regression analysis shows that Physical and Non Physical Work Environment simultaneously affect the Employee Motivation. The result of multiple linear regression analysis also shows that Physical Work Environment partially affects the Employee Motivation and Non Physical Work Environment partially affects the Employee Motivation.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan” yang dilakukan pada karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang berjumlah 52 responden. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan *software* pembantu *SPSS 22 For Windows*. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Dari hasil analisis regresi linier berganda juga menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja Karyawan.**

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan tertentu dalam upaya untuk mengembangkan produk yang dimiliki. Setiap organisasi pada dasarnya telah menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Upaya dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi diharapkan memiliki sumber daya yang lengkap dan berkualitas. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia.

Menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan. Diharapkan setiap karyawan memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Upaya pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kemampuan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Oleh sebab itu karyawan memerlukan sebuah motivasi untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Rivai (2005:456), terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini di dukung oleh pernyataan Sedarmayanti (2009:27) yang menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan. Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat bekerja tidak baik seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh dan suhu udara yang lembab dan panas.

Menyadari bahwa pentingnya lingkungan kerja yang baik dan kondusif, setiap perusahaan akan menaruh perhatian khusus terhadap lingkungan kerja. Begitu juga dengan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa dan akomodasi seperti perhotelan. Setiap hotel berupaya memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggannya. Upaya menciptakan pelayanan yang terbaik tidak terlepas dari kinerja para karyawan yang bekerja pada hotel tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan dapat menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja dari para

karyawan serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pelanggan.

Hotel Atria & Konferensi adalah salah satu hotel yang berada di kota Malang dengan klasifikasi bintang empat yang memiliki banyak kegiatan bisnis yang bergerak pada bidang jasa akomodasi dan pelayanan. Pihak manajemen selalu berusaha untuk memberikan fasilitas dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan maupun calon pelanggan. Hal tersebut juga tidak terlepas dari kinerja yang baik dari para karyawan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2009:10), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dimana lingkungan kerja ini mempengaruhi kondisi manusia. Sedarmayanti (2009:28) juga mengemukakan beberapa indikator terkait lingkungan kerja fisik, antara lain penerangan, keadaan udara, kebisingan, pewarnaan, keamanan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi

yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah adanya hubungan yang baik dengan atasan dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Dalam lingkungan kerja non fisik diharapkan adanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan tidak adanya perselisihan diantara sesama rekan sekerja.

Motivasi

Menurut Samsudin (2009:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (2005:351) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mendorong seseorang atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan sadar.

Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:118), lingkungan kerja fisik yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Hal ini di dukung oleh Sunyoto (2012:43) yang menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif akan dapat membuat karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Yang dimaksud adalah adanya hubungan yang baik dengan atasan dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito (2000:171), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan

pengendalian diri. Dapat disimpulkan bahwa jika terciptanya suasana kekeluargaan, keharmonisan dan komunikasi yang baik antar karyawan maka setiap karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Hipotesis

- H₁: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- H₂: Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- H₃: Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif deskriptif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel Atria & Konferensi Malang, Jalan Letjend S. Parman No 87-89 Malang. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena adanya pertimbangan bahwa tempat tersebut memungkinkan untuk diperolehnya data atau informasi yang menyangkut permasalahan yang sesuai dengan judul penelitian yang akan digunakan untuk menjelaskan keterkaitan dalam hal lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja karyawan.

Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Skala Pengukuran

Tabel 1. Skala Pengukuran

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Diolah (2015)

Penentuan besarnya skala interval atas jawaban responden seperti pada tabel 2, digunakan rumus (Supranto, 2009:64):

$$C = (X_n - X_1) : k \longrightarrow C = (5 - 1) : 5 = 0.8$$

Keterangan:

C = Perkiraan Besarnya

K = Banyaknya Kelas

X_n = Nilai Observasi Terbesar

X₁ = Nilai Observasi Terkecil

Berdasarkan perhitungan dari rumus di atas, maka didapat nilai interval kelas, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Interval Kelas Skala Likert

Interval Kelas	Interpretasi		
	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	Motivasi Kerja Karyawan
1.00 ≥ 1.80	Sangat Buruk	Sangat Buruk	Sangat Buruk
1.80 ≥ 2.60	Buruk	Buruk	Buruk
2.60 ≥ 3.40	Sedang	Sedang	Sedang
3.40 ≥ 4.20	Baik	Baik	Baik
4.20 ≥ 5.00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Dimodifikasi dari Supranto (2009)

Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja Fisik (X₁), adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikatornya adalah penerangan, keadaan udara, suara, pewarnaan, dan keamanan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂), adalah segala keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja yaitu hubungan yang baik dengan atasan dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Adapun indikatornya adalah hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan.

3. Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian kali ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja Karyawan. Indikator dan item dari variabel ini didasarkan pada teori ERG Aldefer dalam Mohyi (2012), adalah kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterikatan, dan kebutuhan akan pertumbuhan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang yang berjumlah 107 orang. Dalam penelitian ini, digunakan metode *proportional random sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{107}{1+107(0,1)^2} = \frac{107}{1+1,07} = 51,69$$

(dibulatkan menjadi 52 karyawan)

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presisi (ditetapkan sebesar 10%)

Tabel 3. Populasi dan Sampel

No	Department	Populasi	Sampel
1	F&B	31	15
2	Housekeeping	20	10
3	Sales Marketing	16	8
4	Front Office	14	7
5	Engineering	10	5
6	Finance	10	5
7	HRD	3	1
8	Executive Office	3	1
Total		107	52

Sumber: Data Diolah (2015)

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer karena data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui pemberian kuesioner.

2. Data Sekunder

Data diperoleh dengan cara mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang dibutuhkan oleh peneliti meliputi struktur organisasi, sejarah singkat organisasi, dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner terstruktur yang sudah dipersiapkan sebelumnya mengenai sikap dan pendapat responden yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dan ditujukan kepada karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah dengan cara mempelajari dan mencatat dokumen-dokumen perusahaan yang dirasa perlu dalam penelitian.

Instrumen Penelitian

Menurut Sanusi (2011:67), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data yang ada di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan pedoman dokumentasi.

Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006:248), validitas adalah bukti bahwa instrumen atau teknik yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep secara benar telah mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui secara tepat dan cermat suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Fungsi ukur yang dimaksud adalah agar data yang diperoleh bisa relevan atau sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner menggunakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Menurut Morissan (2013:99), reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Suatu pengukuran disebut memiliki

keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Koefisien korelasi (r_{xy}) tiap item lebih besar dari r_{tabel} *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dinyatakan valid. Pada uji reliabel, nilai *alpha cronbach* variabel lingkungan kerja fisik (X_1) menunjukkan angka 0,765 lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dinyatakan reliabel, maka dengan ini item pada variabel ini dinyatakan layak sebagai pengumpul data.

Koefisien korelasi (r_{xy}) tiap item lebih besar dari r_{tabel} *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) dinyatakan valid. Pada uji reliabel, nilai *alpha cronbach* variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) menunjukkan angka 0,793 lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) dinyatakan reliabel, maka dengan ini item pada variabel ini dinyatakan layak sebagai pengumpul data.

Koefisien korelasi (r_{xy}) tiap item lebih besar dari r_{tabel} *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel motivasi kerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Pada uji reliabel, nilai *alpha cronbach* variabel motivasi kerja karyawan (Y) menunjukkan angka 0,771 lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan dinyatakan reliabel, maka dengan ini item pada variabel ini dinyatakan layak sebagai pengumpul data.

Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sanusi (2011:115), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1) Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan penelitian, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:107).

2) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan penelitian ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (Ghozali, 2009:25).

3) Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2009:105).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Riduwan (2006:152) menjelaskan analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dalam model regresi terhadap variabel terikatnya.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hubungan regresi secara simultan atau bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian hubungan regresi parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

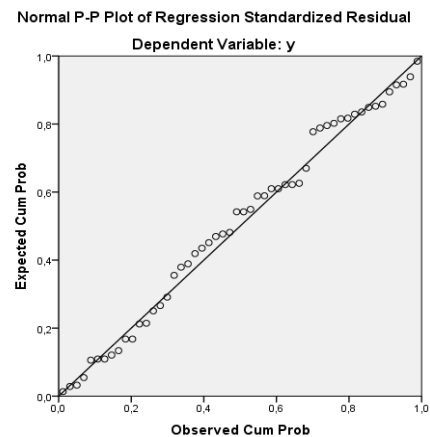
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Mean variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 4,07 yang dalam skala interval kelas termasuk dalam kriteria baik. Mean variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 4,25 yang dalam skala interval kelas termasuk dalam kriteria sangat baik. Mean variabel motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 4,23 yang dalam skala interval kelas termasuk dalam kriteria sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Gambar di atas menunjukkan persebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal dan tersebar mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan data telah terdistribusi dengan normal.

2. Multikolinearitas

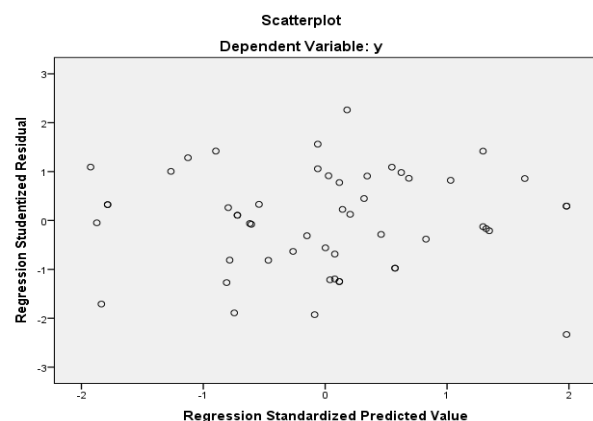
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Mode	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
X ₁	,455	2,199
X ₂	,455	2,199

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,455 dan nilai VIF sebesar 2,199 dan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki nilai *tolerance* 0,455 dan nilai VIF sebesar 2,199. Maka dapat disimpulkan kedua variabel telah memenuhi kriteria yaitu nilai *tolerance* tidak lebih dari satu dan nilai VIF tidak lebih dari sepuluh.

3. Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Kriteria diagram Scatterplot yang harus dipenuhi adalah persebaran titik-titik harus menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di bawah atau di atas angka 0 maupun pada sumbu Y. Diagram Scatterplot di atas memenuhi asumsi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	Standardized Coeff. Beta
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,366	0,060	0,670
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	0,284	0,138	0,228
t-hitung		Prob. (Sig. t)	
6,051		0,000	
2,054		0,045	
Konstanta (Constant)			8,496
Level of Significance (α)			0,05
Koefisien Determinasi (R ²)			0,727
Adjust R. Square			0,715
F – hitung			65,080
Probabilitas (Sig.F)			0,000
Variabel Terikat: Motivasi Kerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Persamaan regresi linier berganda diperoleh:

$$Y = 8,496 + 0,366 X_1 + 0,284 X_2$$

Konstanta sebesar 8,496 menunjukkan motivasi kerja karyawan (Y) sebesar 8,496 apabila lingkungan kerja fisik (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan memperoleh nilai R=0,852 yang artinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki korelasi yang sangat kuat karena berada di rentang hubungan sangat kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi (R²) dalam uji statistik diperlukan untuk mengetahui sumbangan pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 7 didapat nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,727 sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa 71,5% Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis I (Uji F)

Hasil pengujian menunjukkan F-hitung sebesar 65,080 dan tingkat probabilitas (sig.) sebesar 0,000. Oleh karena probabilitas hitung lebih kecil dari *level of significance (α)* sebesar 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga dinyatakan sudah memenuhi kriteria. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis satu diterima dan teruji kebenarannya.

Pengujian Hipotesis II (Uji t Variabel X₁)

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik memiliki t-hitung sebesar 6,051 dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari *level of significance (α)* 5% (0,000 < 0,05) sehingga dinyatakan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang terdiri atas penerangan, keadaan udara, suara, pewarnaan, dan keamanan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Atas dasar penjelasan di atas, maka hipotesis dua diterima dan teruji kebenarannya.

Pengujian Hipotesis III (Uji t Variabel X₂)

Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja non fisik memiliki t-hitung sebesar 2,054 dan nilai probabilitas 0,045 lebih kecil dari *level of significance (α)* 5% (0,045 < 0,05) sehingga dinyatakan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdiri atas hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antar sesama karyawan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Atas dasar penjelasan di atas dengan demikian hipotesis ketiga diterima dan teruji kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang. Hal ini dapat di dukung dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,715 dan nilai mean variabel lingkungan kerja fisik sebesar 4,07 pada interval kelas dengan kriteria baik serta nilai mean variabel lingkungan kerja non sebesar 4,25 pada interval kelas dengan kriteria sangat baik.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang. Hal ini dapat didukung dengan koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,366 yang memiliki koefisien regresi positif.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang. Hal ini dapat didukung dengan koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,284 yang memiliki koefisien regresi positif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan ataupun pihak-pihak lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Atria & Konferensi Malang
 - a. Perusahaan sebaiknya tetap menjaga keadaan lingkungan kerja yang baik dan akan lebih bagus jika dipertahankan. Lingkungan kerja fisik seperti penerangan dan keamanan harus tetap dijaga, karena hal tersebut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik seperti suara dan tingkat kebisingan dalam ruang kerja harus tetap dijaga, karena hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
 - b. Perusahaan sebaiknya mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang sudah terjadi dengan baik dan harmonis. Hubungan yang baik dengan atasan dan sesama karyawan harus tetap dijaga. Jalinan komunikasi yang baik

dengan rekan kerja dan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaan harus tetap terjaga, karena hal tersebut akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hendaknya karyawan tetap mempertahankan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, tentunya hal ini yang diinginkan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain

Hendaknya penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut, melalui pengembangan variabel, indikator, dan item dari lingkungan kerja dan motivasi kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini. Diharapkan juga penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah insentif, gaya kepemimpinan dan kesehatan dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mohyi, A (2012), *Teori dan Perilaku Organisasi*, Malang: UMM Press.
- Morissan (2013), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nawawi, Hadari (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S (2008), *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, (2006) *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Erlangga.
- Rivai, Veithzal (2009), *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti (2009), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang (2012), *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Supranto, J (2009), *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.