

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap Giant Ekstra Gajayana Malang)

Muhammad Mahdi Dewantoro
M. Djudi Mukzam
Jurusan Administrasi Bisnis
Universitas Brawijaya
E-mail: mahdi9191@gmail.com

ABSTRACT

Based on the results of $t_{count} < t_{table}$ ($0.502 < 2.012$) and the value of $Sig. > \alpha$ ($0.618 > 0.05$), the influence of the work environment toward work performance is not supported. Unsupported work environment can be caused by the average age of the respondent. There are studies that say that the average age of 32 years is more concerned with the need for security for their work, so employees are more concerned with motivation at work than their work environment. Based on the results of $t_{count} > t_{table}$ ($5.679 > 2.012$) with the value of $Sig. < \alpha$ ($0.00 < 0.05$), work motivation has an influence toward employee performance based on t test. The results of the F test show that the R Square value is 0.461 or equal to 46.1%, which means that the two independent variables have the same effect toward the dependent variable. Another 53.9% did not include the variables examined in this study.

Keywords : *Work Environment, Work Motivation, Work Performance*

ABSTRAK

Berdasarkan hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,502 < 2,012$) dan nilai $Sig. > \alpha$ ($0,618 > 0,05$), pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja tidak didukung. Tidak didukungnya lingkungan kerja dapat disebabkan karena rata-rata umur responden. Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa rata-rata umur 32 tahun lebih mementingkan kebutuhan akan rasa aman terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan lebih mementingkan motivasi dalam bekerja dibandingkan lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,679 > 2,012$) dengan nilai $Sig. < \alpha$ ($0,00 < 0,05$), motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan uji t . Hasil uji F menunjukkan nilai R Square sebesar 0,461 atau sebesar 46,1% yang berarti kedua variabel bebas memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. 53,9% lainnya tidak termasuk variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

Organisasi dan manusia adalah sebuah *simbiosis mutualisme*, dimana keduanya saling menguntungkan satu sama lain. Organisasi membutuhkan manusia untuk menjalankannya, sedangkan manusia membutuhkan organisasi untuk memenuhi kebutuhannya. Organisasi itu sendiri dapat digambarkan sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

Manusia di dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Karena hal tersebut yang dapat membuat organisasi dapat mencapai *goal*-nya, yaitu laba. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan baik, karena manusianya. Manusia di dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak yang merancang, mengatur serta menjalankan serta mengeksekusi kebijakan dari perusahaan.

Jika perusahaan ingin mendapatkan *goal* yang diinginkan, maka yang harus diperhatikan salah satunya adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu karyawan. Karyawan ketika bekerja pasti menghasilkan sesuatu, baik itu bagi perusahaan ataupun bagi dirinya sendiri. Dari menghasilkan sesuatu itulah, dapat juga diartikan bahwa seorang karyawan tersebut memiliki pencapaian dalam bekerja atau memiliki prestasi kerja.

“Prestasi suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari prestasi kerja setiap individu yang terlibat didalamnya. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan banyak bergantung pada kerja karyawannya” (Rao dalam Ismail, 2010:156). Prestasi kerja karyawan akan berdampak baik atau buruk terhadap perusahaan, tergantung dari prestasi yang dihasilkan oleh karyawan.

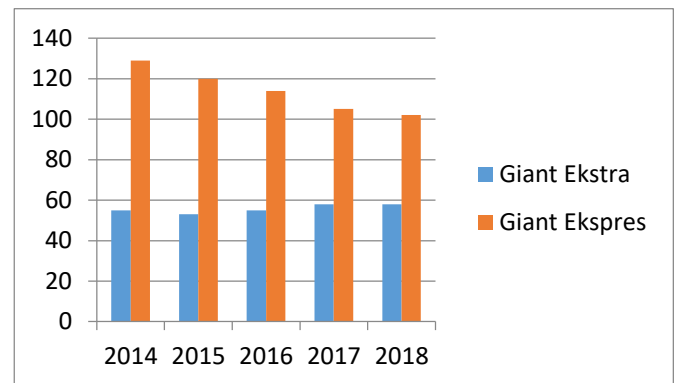
Akan tetapi untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:16) “Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif dan hubungan kerja harmonis”.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja memiliki kesan positif atau dapat membantu

karyawan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya, maka prestasi kerja yang diharapkan akan sangat mudah untuk dicapai.

Sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu baik itu dari dorongan pribadi maupun orang lain, baik yang bersifat positif ataupun negatif. Tanpa sebuah motivasi, seseorang tidak akan tergerak untuk melakukan berbagai pekerjaan. Jika seorang individu tidak memiliki sebuah motivasi dalam bekerja, maka mustahil bagi seorang karyawan bisa mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Dari sekian banyak perusahaan ritel yang sukses di Indonesia, Giant termasuk dalam salah satu perusahaan sukses tersebut. Hal tersebut dapat dibuktikan dari Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1 : Grafik Pertumbuhan Giant

Sumber : Laporan Keuangan PT. Hero Supermarket Tbk.

Berdasarkan data diatas, peneliti memilih Giant Ekstra sebagai tempat untuk diadakannya penelitian. Alasan utama peneliti memilih Giant Ekstra sebagai tempat penelitian yaitu mengacu pada pergerakan dari grafik pertumbuhan Giant Ekstra dan Giant Ekspres pada Gambar 1 diatas. Grafik yang ditunjukkan oleh Giant Ekstra lebih stabil dibandingkan dengan grafik yang ditunjukkan oleh Giant Ekspres. Sehingga peneliti berasumsi bahwa pengelolaan manajemen baik itu dari segi keuangan, sumber daya manusia dan sebagainya, Giant Ekstra lebih baik dibandingkan dengan Giant Ekspres.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Nimran dan Amirullah (2011:99), “Tempat dan unsur dinamis yang ada di sekitar seorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.”

“Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik” (As’ad dalam Nimran dan Amirullah, 2011:99). “Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung” (Sedarmayanti, 2009:12). “Lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan, dan lain sebagainya” (Sumartono dan Sugito, 2004:147).

Motivasi Kerja

“Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings. (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja)” (McCormick dalam Mangkunegara, 2009:94). “Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan” (Adair, 2007:192). Motivasi kerja berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan sebagai hal-hal yang dapat menyebabkan karyawan untuk melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang ingin karyawan itu dapatkan.

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi diantaranya seperti teori hierarki tingkat kebutuhan dari Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan untuk merasa dimiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Selain itu terdapat pula teori ERG (*Existence Needs, Related Needs, Growth Needs*) yang diungkapkan oleh Alderfer.

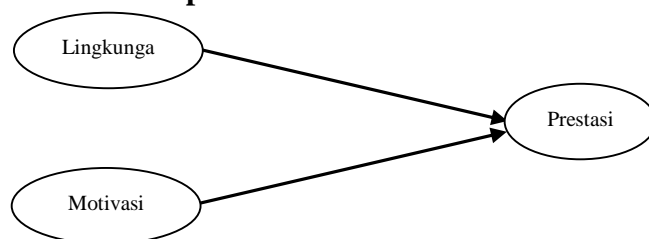
Sedangkan untuk jenis dari motivasi itu sendiri terdapat dua macam, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Kedua jenis motivasi tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu menginginkan karyawan yang bekerja agar memiliki kinerja yang baik. Akan tetapi kedua jenis tersebut memiliki cara kerja yang berbeda serta memiliki dampak yang berbeda juga.

Prestasi Kerja

“Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja” (Sutrisno, 2009: 164). Berdasarkan pengertian tersebut, prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai pencapaian

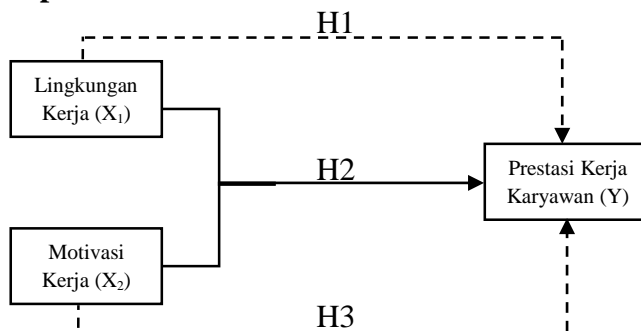
terhadap hasil kerja yang didapatkan para karyawan dari apa yang telah dikerjakannya.

Model Konsep



Gambar 2 : Model Konsep

Hipotesis



Gambar 3 : Model Hipotesis

Keterangan:
 - - - ➔ = Secara Parsial
 ——— ➔ = Secara Simultan
 X₁ = Variabel Bebas
 X₂ = Variabel Bebas
 Y = Variabel Terikat

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang.

Dalam penelitian ini, konsep yang digunakan adalah konsep lingkungan, motivasi dan prestasi. Variabel penelitian yaitu variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja).

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk mengukur hasil dari item-item pernyataan yang diberikan kepada responden. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2002:86).

Peneliti menentukan seluruh karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang yang berjumlah 100 orang sebagai populasinya. Penentuan jumlah sampel sebesar 50 orang karyawan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *Slovin* dengan *margin of error* sebesar 10%. *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling aksidental digunakan peneliti untuk mendapatkan sampel kuesioner.

Kuesioner pada penelitian ini digunakan sebagai sarana untuk mendapatkan data penelitian yang diinginkan. “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2002:135). Data dari hasil kuesioner tersebut nantinya akan diolah, diuji validitas dan reliabilitasnya oleh peneliti lalu disajikan dalam bentuk data laporan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan uji validitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1.1	0,667	0,000	Valid
	X1.1.2	0,479	0,000	Valid
	X1.1.3	0,540	0,000	Valid
	X1.2.1	0,678	0,000	Valid
	X1.2.2	0,721	0,000	Valid
	X1.2.3	0,718	0,000	Valid
	X1.2.4	0,554	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1.1	0,654	0,000	Valid
	X2.1.2	0,713	0,000	Valid
	X2.2.1	0,657	0,000	Valid
	X2.2.2	0,535	0,000	Valid
	X2.3.1	0,499	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	X2.3.2	0,723	0,000	Valid
	Y.1.1	0,584	0,000	Valid
	Y.1.2	0,734	0,000	Valid
	Y.2.1	0,734	0,000	Valid
	Y.2.2	0,775	0,000	Valid
	Y.3.1	0,763	0,000	Valid
	Y.3.2	0,621	0,000	Valid
	Y.4.1	0,720	0,000	Valid
	Y.4.2	0,754	0,000	Valid
	Y.5.1	0,645	0,000	Valid
Y.5.2	0,659	0,000	Valid	
Y.6.1	0,693	0,000	Valid	
Y.6.2	0,817	0,000	Valid	

Sumber : Data olahan SPSS for Windows 25.0

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui hasil uji validitas keseluruhan *item* memiliki nilai signifikansi pernyataan $r > 0,279$ jika dilihat dari r_{Tabel} dan dianggap valid serta dapat digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian.

Uji reliabilitas juga digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha dengan kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu nilai dari koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ ($\alpha > 0,6$). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,769	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,695	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,910	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS for Windows 25.0

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui bahwa semua variabel memiliki hasil yang reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat digunakan untuk penelitian.

PEMBAHASAN

Penelitian diadakan pada Giant Ekstra Gajayana Malang. Perusahaan ini memiliki motto “Belanja Murah Setiap Hari” dan visinya “Menjadi pengecer terkemuka di Indonesia dari segi penjualan dan penciptaan nilai jangka panjang bagi para pemangku kepentingan”.



Gambar 4 : Logo Giant

Sumber : Giant Ekstra Gajayana Malang

Berdasarkan hasil penelitian pada Giant Ekstra Gajayana Malang, terdapat 50 responden yang didapati dari penyebaran kuesioner yang telah disebar. Dari penyebaran tersebut dapat diketahui beberapa karakteristik pegawai tetap Giant Ekstra Gajayana Malang.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas pekerja didominasi oleh perempuan dengan rata-rata umur 29-32 tahun sebesar 34%. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang lebih pantas dikerjakan oleh perempuan.

Karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang mayoritas pendidikan terakhir karyawannya adalah tamatan SMA/Sederajat dengan jumlah 46 orang (92%) dengan masa kerja rata-rata 8-10 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 42%.

Analisis Data

Berdasarkan jumlah responden sebesar 50 orang yang diperoleh dari karyawan tetap Giant Ekstra Gajayana Malang, hasil *Grand Mean* distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja sebesar 4,06. Hasil tersebut jika menurut tabel interpretasi *mean* jawaban responden termasuk dalam kategori baik.

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja nilai *Grand Mean*-nya sebesar 4,00 yang berarti “baik”. Variabel prestasi kerja nilai *Grand Mean*-nya sebesar 4,05. Nilai tersebut jika menurut tabel interpretasi termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil dari ketiga variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, keseluruhan memiliki nilai *Grand Mean* “Baik”.

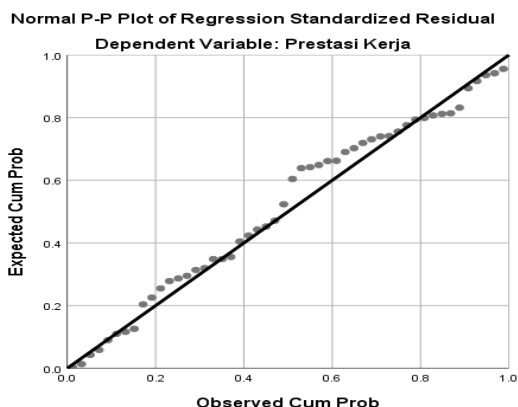
Analisis inferensial pada penelitian yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heterokedastisitas.

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.99002286
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.063
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

Sumber : Data olahan SPSS for Windows 25.0

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa data residualnya berdistribusi normal. Untuk mengetahui uji normalitas lainnya, bisa juga menggunakan grafik P-P Plot (*Probability Plot*). Hasil pengujian garik P-P Plot dapat dilihat pada Gambar 5 dibawah ini.



Gambar 5 : Hasil Uji Normalitas P-Plot Test
Sumber : Data olahan SPSS for Windows 25.0

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa *dots* dari residual tersebut menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis. Hal tersebut memiliki arti bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan jika plot dari residual menyebar disekitar garis diagonal, maka data tersebut berdistribusi normal.

Selain uji normalitas, peneliti juga melakukan uji multikolinearitas. Hasil ujinya sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

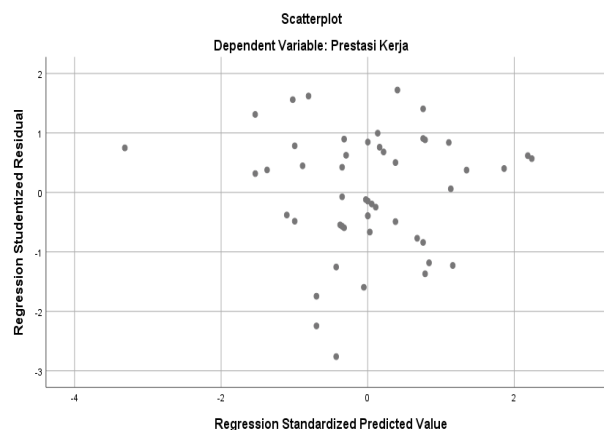
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	.863	1.159
Motivasi Kerja	.863	1.159

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data olahan SPSS for Windows 25.0

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, maka didapati nilai *tolerance* kedua variabel bebas sebesar 0.863 dan nilai VIF sebesar 1.159. Hasil tersebut, membuktikan bahwa semua variabel bebas tidak terdapat hubungan antar keduanya atau tidak terdapat multikolinearitas.

Pengujian heterokedastisitas menggunakan teknik *Scatterplot* dapat dilihat pada Gambar 6 dibawah ini.



Gambar 6 : Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data olahan SPSS for Windows 25.0

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat diketahui bahwa *dots* yang ada menyebar di atas dan dibawah. Selain itu *dots* tersebut tidak membentuk sebuah pola dan juga tidak berkelompok pada satu titik saja. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini dan tidak terjadi kesamaan antar varian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel X dan variabel Y. *Software SPSS for windows 25.0* digunakan untuk mengetahui hasil analisis ini. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 5

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	t-hitung	Sig.
		B		
Kinerja (Y)	(Constant)	14,395	2,134	0,038
	(X ₁) Lingkungan Kerja	0,100	0,502	0,618
	(X ₂) Prestasi Kerja	1,292	5,679	0,000
N = 50				
R = 0,679				
R Square = 0,461				
Adjusted R Square = 0,438				
F _{hitung} = 20,066				
F _{tabel} = 3,19				
Sig. = 0,000				

Sumber : Data olahan SPSS for Windows 25.0

Berdasarkan hasil uji Tabel 9 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$Y = 14,395 + 0,100X_1 + 1,292X_2$$

Uji Hipotesis

1. Hasil uji t HI menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,502 < 2,012$) dan Sig. $t > \alpha$ ($0,618 > 0,05$). Hasil tersebut, membuktikan bahwa HI ditolak/tidak didukung.
2. Hasil uji t HII menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,679 > 2,012$) dan hasil perbandingan Sig. $t < \alpha$ ($0,00 < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa HII diterima/didukung.
3. Hasil uji F dapat diketahui berdasarkan perbandingan F_{tabel} dengan F_{hitung} . Nilai Sig. $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,066 > 3,19$). Hasil tersebut membuktikan bahwa model analisis regresi adalah signifikan. Sehingga HIII pada penelitian ini diterima/didukung.

Koefisien Diterminasi (R^2)

Koefisien diterminasi bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Hasil koefisien diterminasi (*R Square*) diketahui sebesar 0,461. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 46,1% terhadap prestasi kerja karyawan. 53,9% sisanya tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa variabel X memiliki hubungan yang kuat dengan variabel Y. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja ditingkatkan, maka prestasi kerja juga akan ikut meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan nilai *Grand Mean* sebesar 4,06, keseluruhan *item* lingkungan kerja termasuk dalam kategori “baik”. Sedangkan berdasarkan *output coefficients* dengan nilai 0,100, memiliki arti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 10% secara positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan nilai *Grand Mean* sebesar 4,00, keseluruhan *item* motivasi kerja termasuk dalam kategori baik. Nilai *Grand Mean* prestasi kerja karyawan sebesar 4,05 memiliki nilai “baik”. Secara keseluruhan, *item* penelitian pada penelitian ini termasuk dalam kategori “Baik”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,502 < 2,012$) dan nilai Sig. $>$ nilai α ($0,618 > 0,05$), maka HI ditolak.
2. Hasil hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,679 > 2,012$) dan nilai Sig. $<$ nilai α ($0,00 < 0,05$), maka HII diterima/didukung.
3. HIII diterima berdasarkan nilai Sig. F $0,00 <$ nilai α ($0,00 < 3,19$), nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,066 > 3,19$) dan nilai R^2 sebesar 0,461. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y 46,1%. 53,9% sisanya tidak diteliti pada penelitian ini.
4. HI ditolak dapat disebabkan karena pengambilan sampel pada penelitian ini yang relatif kecil, yaitu sebesar 50 responden. Penyebab yang kedua, dapat disebabkan karena karakteristik dari responden yang sebagian usianya berkisar pada 29-32 tahun dengan jumlah 17 orang, dan diatas umur 32 tahun sebanyak 11 orang dapat mempengaruhi hasil yang tidak didukung tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan usia memungkinkan dapat mempengaruhi tidak didukungnya HI, karena responden beranggapan bahwa yang terpenting adalah kebutuhan akan rasa aman akan pekerjaan. Seperti Teori Kebutuhan Maslow dalam Nimran dan Amirullah (2011:120) yang menyebutkan bahwa manusia membutuhkan kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan akan pekerjaan dan materi. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Departemen Psikologi Universitas Valencia, Spanyol yang dilansir oleh *HealthDay News*, dan dikutip oleh Tempo.co, 1 Maret 2012 yang menyebutkan bahwa penelitian yang dilakukan dari 321 orang beragam pekerjaan rata-rata umur 32 tahun lebih mementingkan kebutuhan akan rasa aman terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan lebih mementingkan motivasi dalam bekerja dibandingkan lingkungan kerjanya.

Saran

Beberapa saran yang direkomendasikan untuk penelitian serupa yang akan datang :

1. Penggunaan responden yang maksimal dari total populasi agar menghasilkan analisis data yang sesuai dengan yang diharapkan serta mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Jika ingin menguji mengenai lingkungan kerja dengan variabel yang sama dan pada perusahaan yang sama, diharapkan menggunakan item penelitian yang berbeda.

3. Dapat menambahkan variabel-variabel bebas maupun terikat, atau meneliti variabel yang berbeda, sehingga mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang Berpusat Pada Tindakan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi (Pendekatan Riset)*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. 2004. *Manajemen Operasional*. Malang: Bayumedia.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tempo.co. 2012. *Takut Kehilangan Pekerjaan Bikin Tidak Bahagia*, diakses pada tanggal 25 Juli 2018 dari <https://gaya.tempo.co/read/387458/takut-kehilangan-pekerjaan-bikin-tidak-bahagia>