

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT. SEMEN TONASA

**Rego Devila\*)**

Dosen STKIP Pembangunan Indonesia Makassar

***Abstract :** The results of this study are expected to expand the scientific study of human resource management, especially regarding work environment, organizational culture and organizational commitment to employee motivation PT. Semen Tonasa, so that the results of this study can provide insight and knowledge on how to improve employee motivation. Data used in this study are primary data that the questionnaire answers of respondents with data analysis using multiple linear regression using SPSS. Samples are 94 respondents employees of PT. Semen Tonasa. These results indicate the work environment, organizational culture and organizational commitment to employee motivation PT. Semen Tonasa. This suggests that the perceived better working environment of employees, and the stronger the culture of the organization, and the organization that exists optimalkomitmen the higher motivation of employees, the better. We recommend that the employees of PT. Semen Tonasa strive to continuously improve employee motivation at each task environment. This can be done by improving the work environment, organizational culture and organizational commitment, so as to improve the quality of human resources in it.*

***Keywords:** Work Environment, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Motivation.*

***Abstrak :** Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS. Sampel pada penelitian ini adalah 94 responden karyawan PT. Semen Tonasa. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, serta semakin kuat budaya organisasi, dan semakin optimalkomitmen organisasi yang terjalin maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang karyawan akan semakin baik. Sebaiknya para karyawan PT. Semen Tonasa berusaha untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan pada lingkungan tugas masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya.*

***Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia. Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan

jumlah pesaing, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi apa yang diharapkan pelanggan dengan cara yang lebih untuk dapat memuaskan dari apa yang dilakukan perusahaan-perusahaan

kompetitor. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil, perusahaan harus mengelola secara optimal, sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan.

Penelitian ini masalah-masalah tersebut dibatasi pada permasalahan (Sumber Daya Manusia) SDM, khususnya masalah motivasi kerja. Pendayagunaan para karyawan Pada PT. Semen Tonasa perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal serta tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam Pada PT. Semen Tonasa, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardyansyah (2002) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat.

Lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda

Salah satu yang diduga menyebabkan belum optimalnya motivasi kerja karyawan adalah karena lingkungan kerja yang tidak sesuai, karena kenyataannya baik langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja ikut berperan di dalam menentukan motivasi kerja karyawan. Pada umumnya seseorang akan merasa lebih nyaman bekerja apabila kondisi sekitarnya sesuai dengan tuntutan nuraninya dan disertai dengan fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai,

sehingga mereka bisa berkonsentrasi sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kantor, tata letak, penerangan, ventilasi belum memenuhi prinsip-prinsip manajemen tata ruang, sehingga kondisi tersebut belum menjamin kenyamanan pegawai maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Disamping itu, budaya organisasi juga mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Semen Tonasa. Budaya organisasi (Wirawan, 2008) didefinisikan sebagai norma nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mempengaruhi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi Hal ini merupakan faktor yang juga mempengaruhi organisasi dilihat dari kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan organisasi. Dengan memiliki komitmen yang baik maka pelaksanaan tugas yang menjadi beban dalam suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Begitu juga dengan kondisi perkembangan organisasi akan menjadi lebih maju karena didukung oleh karyawan dengan komitmen yang baik.

Betapapun canggihnya alutsista dan lengkapnya sarana/fasilitas yang dimiliki tanpa didukung lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi sangatlah mustahil bagi karyawan pada PT. Semen Tonasa dapat menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang

terjalin harmonis serta komitmen organisasi yang baik pada setiap karyawan maka akan mendapatkan motivasi kerja yang maksimal sehingga sasaran kerja akan tercapai sesuai target.

Dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat peraturan yang mengatur kehidupan berorganisasi. Namun dengan berjalannya waktu ternyata ada karyawan yang masih terkadang melanggar terhadap ketentuan yang ada. Hal ini menunjukkan komitmen karyawan terhadap organisasi masih rendah karena sudah melanggar peraturan yang ditentukan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah maka kinerjanya juga tidak maksimal karena sudah berbuat hal yang diluar peraturan yang sudah ditetapkan sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Adanya motivasi kerja akan memberikan dorongan yang kuat untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Stringer (2011) yang mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan produktivitas kerja yang disebabkan karena adanya kebutuhan pada manusia yang menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai kebutuhannya. Seorang Karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara maksimal, karena ada motivasi yang mendorongnya untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Jika seorang karyawan belum mengerahkan kinerja kerjanya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong agar ia mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut itulah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memahami tingkah laku para karyawan di tempat kerjanya. Ia harus peduli dan memahami kebutuhan-kebutuhan atau motif-motif yang menggerakkan para karyawannya untuk bertindak.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti pada PT. Semen Tonasa masih

banyak fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja pegawai. Hal ini ditandasi dengan masih rendahnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi:

1. Seringnya menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat waktu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya proses produksi yang tidak selesai pada waktunya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur.
2. Tidak memanfaatkan waktu luang secara baik serta sering lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat kontra produktif, seperti mengadakan acara makan bersama didalam kantor maupun diluar kantor.
3. Karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja yang menyebabkan produktivitas menurun sehingga berdampak merugikan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Triguno (2004,28) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang partisipatif memungkinkan setiap sumber daya manusia mengondisikan diri agar apa yang menjadi sikap kerja berkelompok kemudian benar-benar menjadi perilaku kelompoknya. Lingkungan yang kondusif harus diciptakan, sehingga memungkinkan setiap individu secara berkelompok mampu mengaktualisasikan diri berdasarkan nilai-nilai yang disepakati, mengarah pada tujuan organisasi.

Griffin mengatakan sebagaimana dikutip oleh Sule dan Saefullah (2005, p.235) bahwa lingkungan kerja merupakan sumber daya dan situasi yang dibutuhkan karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya (Sedarmayanti, 2006 : 18). Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (output) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan

### **Budaya Organisasi**

Mengacu pada pendapatnya Robbins (2006), pengertian budaya

dapat dikemukakan sebagai stabilitas pada organisasi dan budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Menurut Moeljono (2003), “..terdapat tiga sudut pandang berkaitan dengan budaya, yaitu :

- a. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan, dan sebagainya.
- b. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
- c. Budaya merupakan produk sikap orang-orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologis antara individu dengan organisasi”.

Cocld dan Piramid yang diterjemahkan oleh Moeljono dan Sudjatmiko (2007) mendefinisikan: “Budaya organisasi/ perusahaan secara sederhana dan kontekstual adalah serangkaian nilai (organisasi/ perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasinya. Jadi, selama nilai-nilai sebuah organisasi/ perusahaan belum mengejewantah sebagai perilaku bersama anggotanya, selama itu pula nilai-nilai tersebut belum menjadi sebuah budaya organisasi/ perusahaan”.

Jadi pengertian budaya organisasi atau budaya organisasi/ perusahaan dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi sebagai filosofi kerja karyawan, sehingga dapat membentuk perilaku karyawan dalam bekerja.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan

dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja

Sopiah (2008;156) “bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan setia terhadap organisasi”. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi, dapat terus ditingkatkan. Sweeney dan Mcfarlin (2000) dalam Herwan Abdul (2005), mengemukakan beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi :

1. Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi, karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif
2. Perkuat dan komunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi.

### **Motivasi kerja**

Motivasi merupakan sebuah konsep yang sangat sulit diselidiki secara langsung, karena motivasi merupakan konstruksi hipotesis. Motivasi hanya dapat disimpulkan berdasarkan tingkah laku, tetapi motivasi dan pelaksanaan juga tidak sinonim. Pelaksanaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu keahlian, kecakapan dan kondisi-kondisi yang berlaku.

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa didalam organisasi, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif

maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Seperti dikatakan oleh Wahjosumidjo yang dikutip Ambar teguh (2003) sebagai berikut :

- a. Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.
- b. Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- c. Dorongan perilaku yang berbeda-beda, dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

### **Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja adalah dimana tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Memang sudah menjadi kodratnya bahwa manusia dan lingkungannya tidak dapat terpisahkan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Manusia membutuhkan lingkungan yang dapat menunjang segala aktivitasnya. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya sebatas lingkungan fisik saja seperti pepohonan, laut, gunung, tanah, dan lain-lain akan tetapi lingkungan sosial pun memiliki peran vital terhadap manusia.

Untuk mendorong motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan sehat sebab menurut Mardiana (2009), mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja”.

Dengan kondisi lingkungan kerja fisik, yang bersih dan sehat akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan semua tugas yang

harus diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kotor dan berantakan akan membuat karyawan merasa malas untuk mengerjakan semua tugas dan kewajibannya.

### **Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja karyawan dapat diartikan bahwa bagi karyawan faktor imbalan, baik imbalan yang berupa material maupun yang bersifat non material merupakan hal penting bagi kelangsungan hidupnya.

Untuk itu organisasi/ perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan menciptakan suasana (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Koesmono (2005) budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

### **Hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja**

Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai karyawan. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi. Menurut Rivai (2006:248) bahwa "komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara

keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi, jika karyawan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Alwi (2001) berpendapat komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan.

### **Penelitian Terdahulu**

Berberapa peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tianti. 2010. Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Plywood pada PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik. Instrument penelitian menggunakan skala lingkungan kerja sebanyak 28 item dan skala motivasi kerja sebanyak 30 item. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis product moment dari Pearson ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.
2. Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Hasilnya bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya
3. Sari. 2012. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. kesimpulan

bahwa 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.

4. Fannidia.2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen organisasi Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial. Dari hasil penelitiannya motivasi kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Semen Tonasa (Persero) yang berlokasi di Desa Biringere Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan untuk penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan, yaitu bulan Agustus sampai September 2016.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada kantor PT. Semen Tonasa yang berjumlah 1.689 karyawan.

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik probabilitas dengan cara random sampling (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Husein Umar, 200: 112). Sedangkan untuk lokasi pengambilan sampel dipusatkan di Kantor PT Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh Slovin (Husein Umar, 2004: 108).

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

Dimana:

n= ukuran sampel

N= jumlah populasi yang diteliti

E= persen kelonggaran (10%)

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

$$n = \frac{1.689}{1 + (1.689)(0.10)^2}$$

$$n = 94 \text{ Responden}$$

Teknik penunjukan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling yaitu dengan penunjukan langsung pada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Jadi sampel yang digunakandalam penelitian ini adalah 94 responden

### Metode Analisis

Menyesuaikan dengan tujuan penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik koefisien regresi. Model regresi liniernya (Sugiyono, 2007:183) adalah :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Komitmen Karyawan

X<sub>3</sub> = Loyalitas

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Standard error.

### Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai/personil yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam

suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi.

- b. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi sebagai filosofi kerja pegawai sehingga dapat membentuk perilaku pegawai dalam bekerja.
- c. Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Motivasi Kerja dapat disimpulkan: (1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. (2) Sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. (3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. (5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS for windows release 20.0. Hasil analisa regresi, didapatkan ringkasan secara statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.708	.349		2.027	.046	
Lingkungan kerja	.473	.065	.571	5.135	.000	
Budaya organisasi	.802	.081	.957	8.448	.000	
Komitmen organisasi	.336	.074	.351	4.566	.000	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.807 <sup>a</sup>	.651	.639	.63491		
Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.688	3	22.563	55.971	.000 <sup>a</sup>
	Residual	36.280	90	.403		
	Total	103.968	93			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa 65,1% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi ini berarti bahwa 34,9% (100%-65,1%) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari Tabel 1. menunjukkan signifikansi 0,00 berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa. Dari tabel 1 di atas, didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y=0,708+0,473X1+ 0,802X2+0,336X3+e$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk :

1. Lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar (5.135), nilai koefisien B sebesar (0,473), dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar (47,3%) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Budaya organisasi memiliki nilai t sebesar 8.448 nilai koefisien B

(0,802) dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X2) budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku motivasi kerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan 0,000.

3. Komitmen organisasi memiliki nilai t sebesar 4.566 nilai koefisien B sebesar (0,336), dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel (X3) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif sebesar (0,336) terhadap motivasi kerja karyawan (Y), dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

### Pembahasan

Dari analisis hasil penelitian, maka dapat diinterpretasi pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa. Artinya lingkungan kerja ini mampu menciptakan hubungan interpersonal yang

efektif yang mutlak dimiliki oleh karyawan dan lingkungan tempat kerja dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam hal ini karyawan lebih menyadari lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja porsenil.

Sejalan pula dengan Tianti. 2010. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis product moment dari Pearson ada hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

Sejalan pula dengan Sari, 2012. 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.

Pada kenyataannya baik langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja ikut berperan di dalam menentukan motivasi kerja karyawan. Pada umumnya seseorang akan merasa lebih nyaman bekerja apabila kondisi sekitarnya sesuai dengan tuntutan nuraninya dan disertai dengan fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai, sehingga mereka bisa berkonsentrasi sepenuhnya terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kantor, tata letak, penerangan, ventilasi belum memenuhi prinsip-prinsip manajemen tata ruang, sehingga kondisi tersebut belum menjamin kenyamanan pegawai maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

Dengan kondisi lingkungan kerja fisik, yang bersih dan sehat akan menciptakan rasa nyaman bagi pegawai untuk melaksanakan aktivitas dan

menyelesaikan semua tugas yang harus diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kotor dan berantakan akan membuat pegawai merasa malas untuk mengerjakan semua tugas dan kewajibannya.

Lingkungan kerja yang positif pasti membuat setiap orang menikmati hubungan kerja dan lingkungan tempat mereka bekerja. Setiap orang pasti mampu tertawa, bahagia, sehat, damai, dan merasakan energi positif di sekitar kehidupan kerja mereka. Dan hal ini, pasti akan memotivasi jiwa dan sikap ikhlas dari masing-masing hati, untuk mengisi peran kerja, yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian masing-masing dengan antusias dan penuh optimistis.

## **2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja karyawan**

Mengacu pada pendapatnya Robbins (2006), pengertian budaya dapat dikemukakan sebagai stabilitas pada organisasi dan budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasi signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa. Pengaruhnya dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kerjanya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Sejalan dengan hasil penelitian Koesmono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Hasilnya bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Hasil

penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya

### **3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Motivasi kerja karyawan.**

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa. Artinya Komitmen organisasi melakukan fungsi pengendalian yang efektif sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan karyawan-karyawan yang kompeten, etika mampu mengarahkan karyawan bersikap transparan dan terbuka serta berkomunikasi secara asertif dengan tetap menjaga kredibilitas pribadi, kelompok maupun instansi dalam menuangkan ide positif antara anggota dan kepada ketua tim. etika akan mengarahkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Sejalan dengan hasil penelitian Fannidia, 2014. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen organisasi Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial. Dari hasil penelitiannya motivasi kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang.

Komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi Hal ini merupakan faktor yang juga mempengaruhi organisasi dilihat dari kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan organisasi. Dengan memiliki komitmen yang baik maka pelaksanaan tugas yang menjadi beban dalam suatu organisasi akan berjalan

dengan baik. Begitu juga dengan kondisi perkembangan organisasi akan menjadi lebih maju karena didukung oleh karyawan dengan komitmen yang baik.

Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu membentuk sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

### **4. Lingkungan kerja, Budaya organisasian dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa.**

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel Summary menunjukkan bahwa 63,9% dari nilai R Square (0,639 ) artinya bahwa secara independen (motivasi kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa secara simultan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasian dan Komitmen organisasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 63,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain lain, ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa. Artinya lingkungan kerja ini mampu menciptakan hubungan interpersonal yang efektif yang mutlak dimiliki oleh

- karyawan dan lingkungan tempat kerja dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam hal ini karyawan lebih menyadari lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja porsenil.
2. Budaya organisasi signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Semen Tonasa. Pengaruhnya dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kerjanya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.
  3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa. Artinya Komitmen organisasi melakukan fungsi pengendalian yang efektif sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan karyawan-karyawan yang kompeten, etika mampu mengarahkan karyawan bersikap transparan dan terbuka serta berkomunikasi secara asertif dengan tetap menjaga kredibilitas pribadi, kelompok maupun instansi dalam menuangkan ide positif antara anggota dan kepada ketua tim. etika akan mengarahkan sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan dalam mencapai hasil yang lebih baik.

### Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya motivasi kerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa masih perlu di optimalkan, Oleh karena itu instansi harus meningkatkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas

sumber daya manusia di dalamnya. Dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik, maka pegawai akan lebih berkualitas sehingga motivasi kerja mereka pun akan lebih baik.

2. Bagi karyawan Pada PT. Semen Tonasa diharapkan tetap memperhatikan budaya organisasi yang terjalin serta meningkatkan sikap profesionalisme yang tinggi dan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan menggunakan variable lain untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan Pada PT. Semen Tonasa.

### DAFTAR RUJUKAN

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Anders, Dysvik and Bard Kuvaas, 2009, *Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention*. Department of Leadership and organizational Management, Norwegian School of Management, Oslo, Norway, Vol. 39 No 5, pp. 622-638
- Aamodt, Michael G. (2010). *Industrial/Orgnizational Psychology: an aplied approach. 6th Ed.* Amerika Serikat: Wadsworth
- Arep dan Tanjung, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Yogyakarta :BPEC
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- DouglasMcGregor.[Online].Tersedia:<http://blackice89.blogspot.com/2007/12/teori-x-dan-teori-y-douglas-mcgregor.html> [11 Juli 2016, 18.28 WITA]
- Fannidia Ifani Putri. 2014. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen organisasi Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial*. Jurusan Administrasi Pendidikan Fip Unp. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Bahana Manajemen Pendidikan Jurnal Administrasi Pendidikan Halaman 230 - 831.
- Gregorius, Sihombing. 2008. *Kaya dan pintar jadi trader dan investor saham*. Yogyakarta: indonesia cerdas.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JBRI. Vol 2 No. 2, Juli: 165-180.
- Ivancevich, Konopaske and Matteson. *Organization Behavior and Management*. Boston: McGraw-Hill, 2008.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organization Behavior*. London: Prentice Hall, 2004
- Mawar Tianti. 2010. *Hubungan Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Plywood pada PT Sumber Mas Indah Plywood Gresik*. Universitas Islam Negeri. Maulana Malik Ibrahim.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Robbins, Stephen, dan Timothy A. Judge. *Organization Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009.
- Sule, Trisnawati Ernie dan Saefullah, Kurniawan. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sari. Andamdewi. 2012. *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*.
- Sedarmayanti, 2006; *"Tata Kerja dan Produktivitas Kerja"*, cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- 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.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Cetakan kedua, Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat