

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT SETIA PERKASA NUSA RAYA PALEMBANG**



Skripsi oleh:

RISWANDY GUNAWAN

01011281520185

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang

Disusun oleh:

Nama : Riswandy Gunawan
NIM : 01011281520185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

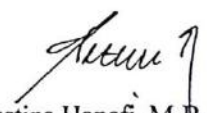
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal

: 27 Oktober 2018

Ketua


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal

: 19 Oktober 2018

Anggota


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang**

Disusun oleh :

Nama : Riswandy Gunawan
NIM : 01011281520185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 26 November 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

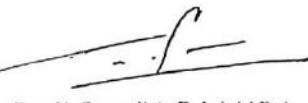
Palembang, 28 November 2018
Panitia Ujian Komprehensif,

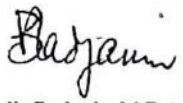
Ketua,

Anggota,


Penguji


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002


Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.
NIP. 195307071979032001

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riswandy Gunawan
NIM : 01011281520185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT SETIA PERKASA NUSA RAYA PALEMBANG**

Pembimbing

Ketua : Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
Tanggal Ujian : 26 November 2018

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 28 November 2018
Yang membuat pernyataan,

Riswandy Gunawan
NIM. 01011281520185

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena izin dan karunia-Nya lah, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang”. Penulisan skripsi ini merupakan tugas mandiri yang harus diselesaikan oleh mahasiswa Universitas Sriwijaya jurusan Manajemen dan merupakan bagian dari prasyarat kelulusan program kesarjanaan.

Dalam penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak bekerja sendiri, akan tetapi penulis mendapat bantuan serta dukungan dari orang-orang, secara langsung maupun tidak langsung. Melalui halaman ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membimbing, membantu, serta memberi masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Dr. Agustina Hanafi, M.B.A dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan banyak waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku dosen penguji pada saat seminar proposal dan ujian komprehensif yang telah menguji serta memberikan saran dalam perbaikan proposal maupun skripsi.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Achmad Widad, M.Sc. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis, baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.

6. Kedua orang tua penulis atas kasih sayang, dukungan moral maupun material, doa, dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan hingga penyelesaian penulisan skripsi.
7. Jesyca Stevanie, Daniel, Juan Faustine, Randa Prakasa, dan Nadya yang menjadi teman seperjuangan dari awal perkuliahan hingga memperoleh gelar kesarjanaan dan telah memberikan bantuan, baik pada saat persiapan, proses, maupun penyelesaian penulisan skripsi.
8. Gherry Wilyawan dan Agung Juliano yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan dalam melewati masa-masa sulit penyusunan skripsi
9. Teman-teman Manajemen 2015.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penulisan yang baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, 28 November 2018

Penulis,

Riswandy Gunawan

01011281520185

MOTTO

“Its better to burn out than to fade away”

Kupersembahkan karya tulis ini kepada:

Kedua Orang Tua

Keluarga

Teman seperjuangan Manajemen

(Riswandy Gunawan)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT SETIA PERKASA NUSA RAYA PALEMBANG

Oleh :

Riswandy Gunawan, Dr. Agustina Hanafi, M.B.A., Drs. H. Supardi A. Bakri,
M.P.A.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai responden, yang berjumlah 40 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang. Sebaiknya perusahaan memperhatikan dan meningkatkan beberapa hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, seperti pencahayaan, suhu udara, dan kebisingan


Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak


Ketua,

Anggota,


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A.
NIP. 195708291984032003


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Kepala Jurusan Manajemen


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 19570714198031005

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEES' WORK MOTIVATION ON PT SETIA PERKASA NUSA RAYA PALEMBANG

By :

Riswandy Gunawan, Dr. Agustina Hanafi, M.B.A., Drs. H. Supardi A. Bakri,
M.P.A.

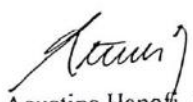
This study aims to determine and analyze the influence of the physical work environment to employees' work motivation on PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang. The data of this research come in the form of primary data which is obtained from questionnaires. This study used census technique, where the entire population are used as respondents, amounting to 40 people. The method used for this study is simple linear regression method. The result showed that the physical work environment had a significant influence on employees' work motivation on PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang. The company should pay attention and improve several things of physical work environment to increase employees' work motivation, such as lighting, air temperature and noise.


Keywords : Physical Work Environment, Work Motivation

Have agreed to be placed on the abstract sheet

Head of Consultant,


Member,


Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003


Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Acknowledge,

Head of Management Program


Dr. Zakaria Wahab, M.B.A.
NIP. 19570714198031005

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Riswandy Gunawan
NIM : 01011281520185
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,

Anggota,



Dr. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP. 195708291984032003



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

RIWAYAT HIDUP

	Nama	Riswandy Gunawan
	Jenis Kelamin	Laki-laki
	Tempat / Tanggal Lahir	Palembang / 3 Mei 1997
	Agama	Buddha
	Status	Belum Menikah
Alamat	Jl. Kenten Sukamaju No338 Rt6 Rw3 Palembang	
Alamat E-mail	riswandy_gunawan@yahoo.com	
Pendidikan Formal		
Sekolah Dasar (SD)	SD Baptis Palembang	
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	SMPK Frater Xaverius 1 Palembang	
Sekolah Menengah Atas (SMA)	SMA Xaverius 1 Palembang	
Strata-1 (S-1)	Universitas Sriwijaya	

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
SURAT PERNYATAAN	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Lingkungan Kerja	9
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	9

2.1.2 Jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik	11
2.2 Motivasi Kerja	13
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.2.2 Teori Motivasi	15
2.2.3 Indikator Motivasi	15
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
2.2.5 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja	18
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Pikir	21
2.6 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.2 Rancangan Penelitian.....	22
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.3.1 Jenis Data	22
3.3.2 Sumber Data	23
3.4 Populasi dan Sampel	23
3.4.1 Populasi	23
3.4.2 Sampel.....	24
3.5 Teknik Analisis Data.....	24
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	24
3.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	26
3.5.2.1 Koefisien Determinasi.....	27
3.5.2.2 Koefisien Korelasi	27
3.5.2.3 Pengujian Hipotesis (Uji t)	28

3.6 Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional Variabel	28
3.6.1 Pengukuran Variabel.....	28
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	31
4.1.1 Sejarah PT Setia Perkasa Nusa Raya Palembang	31
4.2 Data Penelitian.....	31
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	31
4.2.2 Usia Responden	32
4.2.3 Lama Bekerja Responden.....	32
4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	33
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	33
4.3.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X)	33
4.3.2 Uji Validitas Motivasi Kerja(Y)	34
4.3.3 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X).....	35
4.3.4 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)	36
4.4 Analisis Frekuensi Variabel Penelitian	36
4.4.1 Analisis Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	36
4.4.2 Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)	42
4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	47
4.6 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	48
4.7 Uji t	49
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
BAB IV PENUTUP	52
5.1 Kesimpulan.....	52
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54

LAMPIRAN I.....	57
LAMPIRAN II	59
LAMPIRAN III.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kondisi Peralatan.....	4
Tabel 1.2 Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Karyawan di PT SetiaPerkasa Nusa Raya	24
Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	28
Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden.....	32
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden	32
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	33
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	34
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	35
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X).....	35
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y)	36
Tabel 4.9 Analisis Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X)	37
Tabel 4.10 Analisis Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y).....	42
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	47
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	48
Tabel 4.13 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	50

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, terdapat beberapa faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Salah satu faktor tersebut adalah karyawan. Karyawan memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan karena karyawan merupakan penggerak dari suatu perusahaan, tanpa karyawan yang berkualitas tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik apalagi mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Menurut (Nitisemito, 2008) Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam perusahaan dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal karena, melalui pengelolaan sumber daya manusia tersebut lah perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Perusahaan harus mempunyai karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan berupaya sebisa mungkin untuk mempertahankan karyawannya dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi dalam bekerja kepada karyawan tersebut seperti memperhatikan lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja.

Menurut (Robbins, 1996) motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, Cormick dalam (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Perusahaan selaku pemilik karyawan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman agar mampu memberikan motivasi kerja pada karyawan. Menurut (Nitisemito, 2008) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2009) adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik agar mampu membuat para karyawan termotivasi dalam bekerja

sehingga dapat saling bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan betah untuk bekerja untuk jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja yang tidak baik akan membuat karyawan menjadi stress, sering datang terlambat, menjadi sering sakit, dan tidak betah begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan bersemangat kerja, datang tepat waktu dan akan betah bekerja di perusahaan sehingga akan membuat produktivitas pun akan menjadi tinggi.

Peneliti akan menggunakan lingkungan kerja fisik di PT Setia Perkasa Nusa Raya untuk melakukan penelitian dan pengamatan. PT Setia Perkasa Nusa Raya berlokasi kantor di Jalan OPI Raya Blok BB-9C Jakabaring Palembang. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak sebagai distributor dan agen cat merek “Hempel” untuk daerah bagian Sumatera Selatan yang menyuplai cat ke kontraktor perusahaan migas, semen, dan batubara. Cat merek Hempel ini adalah cat yang digunakan untuk pengecatan tangki minyak, pipa, dan juga struktur bangunan perkapalan. Selain itu PT Setia Perkasa Nusa Raya juga sebagai agen penjualan TTS (*Total Tank Solution*) untuk kawasan seluruh Indonesia, yang menjual berbagai aksesoris tangki minyak yang bertujuan untuk menekan evaporasi (Sumber: Bagian Penjualan PT Setia Perkasa Nusa Raya).

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan memotivasi kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2009). Lingkungan di mana karyawan bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi pekerja itu sendiri. (Nitisemito, 2008) mengemukakan bahwa: faktor yang dimasukkan dalam lingkungan kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, suhu, pencahayaan, musik, keamanan, keamanan dan kebisingan. Faktor-faktor lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Menurut (Robbins, 1996) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.

Tabel 1.1 merupakan data mengenai kondisi peralatan di PT Setia Perkasa Nusa Raya

Tabel 1.1
Data Kondisi Peralatan di PT Setia Perkasa Nusa Raya

No.	Keterangan	Jumlah	Tidak Berfungsi dengan Baik	Keterangan
1.	Lampu	20	4	Rusak berat
2.	<i>Air Conditioner</i>	6	2	Kurang dingin
3.	Meja	15	4	Rusak ringan
4.	Ventilasi	9	-	Baik
5.	Kursi	32	5	Rusak ringan
6.	Kamar mandi	4	1	Tidak bisa dipakai
7.	Pengharum ruangan	4	-	Baik

Sumber: Rekapitulasi Data PT Setia Perkasa Nusa Raya Bagian Administrasi

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat kita lihat bahwa sarana dan prasarana di kantor proyek PT Setia Perkasa Nusa Raya belum sepenuhnya baik

hal tersebut terlihat dari beberapa sarana yang tidak berfungsi dengan baik. Tabel 1.2 menggambarkan kondisi lingkungan kerja PT Setia Perkasa Nusa Raya

Tabel 1.2
Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di PT Setia Perkasa Nusa Raya

Performansi Fisik	Ukuran di Kantor	Standar Menteri Kesehatan	Keterangan
Pencahayaan (lux)	200-250	300-500	Dibawah standar
Suhu udara (°C)	16-18 (ruangan AC) 28-30 (ruangan tanpa AC)	18-28	Dibawah standar
Ventilasi (% dari luas lantai)	±12	15	Dibawah standar

Sumber: Rekapitulasi Data PT Setia Perkasa Nusa Raya Bagian Administrasi dan Keputusan Menteri Kesehatan RI (Pratikno, 2013)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat kita lihat bahwa hasil pengukuran pencahayaan, suhu udara, dan ventilasi di kantor PT Setia Perkasa Nusa Raya masih di bawah standar Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 (Pratikno, 2013). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa pencahayaan di kantor proyek belum sesuai dengan standar menteri kesehatan. Pencahayaan di kantor sebesar 200-250 lux belum memenuhi ketentuan minimal menteri kesehatan yaitu sebesar 300-500 lux. Oleh sebab itu, masih dibutuhkan peningkatan pencahayaan di kantor. Selain pencahayaan, suhu udara dan ventilasi di kantor juga belum sesuai dengan standar menteri kesehatan. Suhu udara yang sesuai untuk sebuah kantor berkisar 18-28°C, akan tetapi hasil pengukuran suhu udara di ruangan AC dengan menggunakan thermometer adalah berkisar 16-18°C sementara di ruangan tanpa AC mencapai 28-30°C. Ventilasi

udara juga masih belum memenuhi standar dimana yang ada hanya $\pm 12\%$ dari luas lantai, sedangkan standarnya 15% dari luas lantai.

Lingkungan kerja yang belum baik tersebut tentu akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Murwanto & Nugroho, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur, 2014) yang menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prakoso & dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, 2014) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sudana & Supartha, 2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Arta, 2014) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat dibanding lingkungan kerja dalam memotivasi karyawan. Dari penelitian terdahulu di atas dapat dilihat bahwa adanya perbedaan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT Setia Perkasa Nusa Raya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel penelitian di PT Setia Perkasa Nusa Raya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Setia Perkasa Nusa Raya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT Setia Perkasa Nusa Raya ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: “Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan PT Setia Perkasa Nusa Raya”.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan dan juga dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya bagi civitas Universitas Sriwijaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan mengetahui pengaruh tentang lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan, maka penelitian ini dapat dipakai sebagai masukan untuk mengetahui sejauh mana keadaan lingkungan kerja fisik yang baik dapat

meningkatkan motivasi kerja karyawan, serta menjadi informasi sebagai bahan pertimbangan PT Setia Perkasa Nusa Raya dalam pengambilan kebijakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardi, M. (2013). Identifikasi Motivasi Kerja di Bank Artha Graha Semarang Cabang Pemuda dengan Menggunakan Teori McClelland. *Skripsi Universitas Katholik Soegijapranata Semarang*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta, D. N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 5(2).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gibson, Ivancevich, & Donnelly. (2013). *Perilaku, Struktur, dan Proses*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrianti. (2012). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT.Badjatex Bandung. *Jurnal Manajemen*.
- Keith, D., & Newstrom, J. W. (2000). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(1), 74-82.
- Nitisemito, A. (2008). *Manajemen Personalia Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Media Mahardika*, 12(2), 137-162.
- Prakoso, R. D., & dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Pratikno, A. (2013, 6 19). *Keputusan MenKes No. 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri*. Retrieved from Klippingbekasi.wordpress.com: www.klippingbekasi.wordpress.com
- Render, B., & Heizer, J. (2001). *Operation Management 6th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sanny, L. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Jurnal Bisnis*, 3(1), 61-69.
- Sarwono, J. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyadi, B., Utami, H. N., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Bri, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1-8.
- Sudana, I. W., & Supartha, W. G. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand

- Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 1865-1882.
- Sudarwati, M. S. (2014). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigm*, 11(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.
- Wiratama, R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(1), 1-10.