

**PENGARUH MOTIVASI NON FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA VILLA DESA BULAN DI DESA LODTUNDUH, KEC.UBUD  
KABUPATEN GIANYAR**

IDA AYU SRI SUARTIKA  
**ABSTRAKSI**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perusahaan yang ditunjang oleh karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya, akan mampu bersaing secara kompetitif dan terus mengalami perkembangan kearah yang lebih baik. Hotel Villa Desa Bulan merupakan perusahaan akomodasi yang terdiri dari beberapa bagian sehingga ini tidak terbebas dari persoalan karyawan yang bersumber dari kinerja karyawan. Kecenderungan kinerja karyawan yang belum optimal terlihat dari adanya karyawan yang mangkir (absen), ini tentunya memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya di bidang motivasi non finansial dengan tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kinerja yang baik secara berkelanjutan dan kurangnya komunikasi karyawan, maka dalam membuat kebijakan operasional menjadi kebijakan sepihak. Disamping itu, lingkungan kerja khususnya tata ruang, di mana ruang karyawan yang terlalu sempit dan belum memiliki kantin untuk karyawan. Jadi, berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan di Lodayubud. Adapun yang menjadi masalah penelitian ini adalah apakah motivasi non finansial dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan.

Villa Desa Bulan adalah salah satu perusahaan akomodasi yang terletak di Jalan Raya Lodayubud, Ubud. Data dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data adalah data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Villa Desa Bulan. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi berganda, determinasi dan regresi linear berganda dan dibantu dengan SPSS Version 20 for windows.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapatkan bahwa  $Y = 1,586 + 0,449(X_1) + 0,283(X_2)$ . Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh motivasi non finansial dan lingkungan kerja. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen. Angka *Adjusted R square* sebesar 0.847 menunjukkan bahwa 84,7 persen kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh motivasi non finansial dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 15,3 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *motivasi non finansial, lingkungan kerja, dan kinerja*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk menunjang kinerja perusahaan. Faktor motivasi non finansial memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan, pencapaian tujuan perusahaan tidak akan lepas dari kinerja karyawannya. Sebuah organisasi pemberian motivasi non finansial merupakan hal yang harus dilakukan perusahaan. Indikator lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hotel Villa Desa Bulan terdiri dari beberapa bagian yaitu *front office*, *accounting engineering*, *food and beverage product*, *food and beverage service*, *housekeeping*, *security*, dan *spa*, sehingga ini tidak terbebas dari persoalan karyawan yang bersumber dari kinerja karyawan. Kecenderungan kinerja karyawan yang belum optimal terlihat dari adanya karyawan yang mangkir (absen), dan kemungkinan mereka meminta ijin untuk tidak masuk kerja lebih besar, ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan

Selanjutnya di bidang motivasi non finansial, perusahaan sudah memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban kerjanya masing-masing, akan tetapi dengan tidak adanya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi kinerja yang baik secara berkelanjutan (seperti award: *Best Employee*, *monthly*, *seasonly* atau *yearly*), dan kurangnya komunikasi karyawan, maka dalam membuat kebijakan operasional menjadi kebijakan sepihak. Disamping itu, lingkungan kerja khususnya tata ruang, di mana ruang karyawan yang belum sesuai dengan standar kerja dan belum memiliki kantin yang layak untuk karyawan. Jadi, berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan di Lodtunduh Ubud.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan?
- b. Apakah motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan,
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Penelitian untuk Peneliti

Sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Ekonomi khususnya Sumber Daya Manusia dan merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai tentang pengaruh motivasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Kegunaan Penelitian untuk Perusahaan

Sumbangan pemikiran bagi tempat penelitian pada Villa Desa Bulan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan karyawan dalam rangka pengembangan perusahaan secara keseluruhan.

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teoritis**

Menurut Sutrisno (2010:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan, sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Gorda (2010:176), motivasi didefinisikan sebagai serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia dengan ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

As'ad (dalam Vemmylia, 2009), menyatakan bahwa lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultura yang mempengaruhi individu kerja baik fisik maupun mental dan mempunyai tujuan mendapatkan kepuasan,

Selanjutnya Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Arta Adi Kusuma tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Motivasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Muria Semarang” menyimpulkan bahwa Motivasi Non Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.

## **2.4 Hipotesis**

- a. Diduga motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi non finansial yang diberikan dan semakin nyaman dan aman lingkungan kerja secara bersama-sama, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- b. Diduga motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi non finansial yang diberikan dan semakin nyaman dan aman lingkungan kerja secara sendiri-sendiri, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

### **III. METODELOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Villa Desa Bulan, yang beralokasi di Jalan Raya Lodtunduh, Ubud, dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Letaknya startegis yang didukung alam sekitarnya yaitu persawahan dan sungai-sungai, sehingga sejuk dan nyaman,
- b. Banyaknya wisatwan asing maupun lokal yang datang menginap di Villa tersebut, dan
- c. Tenaga kerja yang digunakan kebanyakan tenaga kerja lokal (penduduk sekitarnya).

##### **3.1.2 Objek Penelitian**

Obyek penelitian dalam hal ini adalah motivasi non finansial, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

- a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam hal ini yang termasuk variabel bebas adalah motivasi non finansial dan lingkungan kerja.

- b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam hal ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan.

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data**

- a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, skema, gambar, dan sebagainya. Contohnya; struktur organisasi, sejarah berdirinya Hotel Villa Desa Bulan.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka dan dapat dihitung. Contohnya; jumlah karyawan dan finansial.

#### **3.3.2 Sumber Data**

- a. Data primer adalah data utama yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil observasi, wawancara, hasil penyebaran kuesioner. Dalam hal ini tentang motivasi non finansial dan kinerja pada Villa Desa Bulan.
- b. Data sekunder adalah data tambahan/pendukung atau data yang diperoleh dari kepustakaan dan buku-buku literatur, mas media yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

### **3.4 Metode Penentuan Sampel**

Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Villa Desa Bulan yang berjumlah sebanyak 50 orang, yang berarti pengambilan respondennya seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel atau disebut dengan penelitian sensus.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

- a. Observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan pada survei pendahuluan dengan cara mengamati secara langsung untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada Villa Desa Bulan, dan melakukan pencatatan secara sistematis.

- b. Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada responden dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya.
- c. Studi Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan melihat arsip-arsip dan dokumen-dokumen hotel yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

### 3.6 Teknik Analisis Data

- a. Teknik analisis deskriptif kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memperjelas dan menerangkan analisis kuantitatif yang berupa informasi-informasi atau uraian-uraian yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

- b. Teknik analisis kuantitatif

Analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka-angka dan di hitung menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh motivasi non finansial dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan digunakan analisis koefisien korelasi berganda, determinasi, dan analisis regresi berganda, F-test dan t-test yang diolah dengan menggunakan bantuan computer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) version 20 for windows. Pelaporan rangkuman hasil analisis statistik dapat dilihat pada Tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.5 : Rangkuman Hasil Analisis Antara Motivasi non finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Desa Bulan

Model	Regresi	t <sub>-test</sub>	Sig.
Constant	1,586		
Motivasi non finansial (X <sub>1</sub> )	0,449	4,004	0,000
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,283	3,275	0,002
n = 50			
R = 0,920			
R <sup>2</sup> = 0,847			
F <sub>-test</sub> = 84,834			

Sumber : Lampiran 8 (data diolah), tahun 2014

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi berganda diperoleh  $R = 0,920$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi non finansial dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang sangat kuat ini dapat dilihat dari adanya hubungan searah, dimana apabila motivasi non finansial dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh  $D = 84,7$  persen. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh antara motivasi non finansial dan lingkungan kerja adalah sebesar 84,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 15,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh  $Y = 1,586 + 0,449(X_1) + 0,283(X_2)$ . Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh motivasi non finansial dan lingkungan kerja. Dimana pengaruh motivasi non finansial lebih besar dari pada pengaruh lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana motivasi non finansial berpengaruh sebesar 0,449. Artinya apabila motivasi non finansial meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,449 dengan asumsi bahwa lingkungan kerja konstan.

Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,283. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,283 dengan asumsi motivasi non finansial konstan. Jadi dengan demikian faktor motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Villa Desa Bulan di Lodtunduh Ubud. Jadi sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang bunyinya semakin tinggi motivasi non finansial yang diberikan



dan semakin nyaman dan aman lingkungan kerja secara bersama sama, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi koefisien regresi dengan menggunakan  $F_{\text{test}}$  diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 84,834 lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}} = 3,20$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa antara motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin besar motivasi non finansial dan semakin sejuk/nyaman dan aman lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Selanjutnya berdasarkan analisis uji signifikansi koefisien korelasi berganda dengan menggunakan  $t_{\text{test}}$  diperoleh  $t_{1\text{-hitung}}$  adalah sebesar 4,004 lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,678, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis  $t_{2\text{-hitung}}$  diperoleh sebesar 3,275 lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,678, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri –sendiri) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin besar/bagus motivasi non finansial yang diberikan pihak perusahaan dan semakin nyaman dan aman lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa motivasi non finansial dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin bagus motivasi non

finansial dan semakin nyaman dan aman lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **5.2 Saran**

Berkaitan dengan motivasi non finansial, pihak perusahaan hendaknya meningkatkan pemenuhan kebutuhan secara finansial sesuai dengan hak-hak yang mereka dapatkan baik kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk mengendalikan orang lain ataupun kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Hal ini dimaksudkan jika kebutuhan mereka terpenuhi maka karyawan akan cenderung termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Oleh karena itu, dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Disamping itu pula kepada pihak manajemen hendaknya lebih memperhatikan penerangan di dalam ruangan kerja karyawan dengan menambahkan jendela pada ruang kerja. Untuk mengurangi kebisingan, kepada pihak manajemen juga hendaknya menyediakan ruangan kerja karyawan yang dibuat kedap suara. Disamping itu juga keamanan di lingkungan Villa Desa Bulan hendaknya lebih ditingkatkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*. Jakarta: Aksara
- Beni Habibi. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang”. <http://www.scribd.com/doc/48843889/> . (26 Februari 2011)
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. “Data Angka Kecelakaan Nasional”. <http://www.depnakertrans.go.id.>
- Direktorat Sarana dan Prasarana Intitut Teknologi Bandung . “Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja”. <http://k3.sp.itb.safety@blogger.com//pengertian-kesehatan-dan-keselamatan.html>. (26 September 2014)
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Denpasar: Asta Brata Bali
- Husnan Suad dan Heidjrachman. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPF
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. *Prilaku dan Budaya Organisasi*: Refika Aditama. Bandung.
- Nasution, Mulia. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan
- Nugroho, Agung Bhuono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Pasek, Ketut dkk. 2010. *Metedologi Penelitian*. Bukit Jimbaran: Politeknik Negeri Bali.
- Purwanto, Ngalim. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Rosda Karya
- Putrana, Wayan dan Jemmy Waciko, Kadek. 2009. *Statistik Bisnis*. Bukit Jimbaran: Politeknik Negeri Bali
- Riduwan. 2004. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Riyand,M. 2002. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja pada PT. Sekawan Kryatama Mandiri*. <http://priyan.wordpress.com> (4 November 2015)
- Shiantosia P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono .2003. *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta :Kencana
- Tarwaka, dkk. 2008. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press
- Tunggul Judanto. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi (Studi Kasus pada Bank Danamon Semarang Pemuda)”. <http://eprints.undip.ac.id/9092/>. (26 Februari 2011)

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Wirawan, Nata. 2001. *Cara Mudah Memahami Statistik 1*. Denpasar: Keraras Emas.