

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal Badung**

**Oleh :**

**I GUSTI NGURAH AGUNG WISNU SAPUTRA**

### **ABSTRAKSI**

Mengingat pentingnya motivasi kerja karyawan bagi perusahaan, maka sebaiknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. Demikian juga dengan PT. Tirta Investama Aqua Mambal Badung dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan telah memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

Untuk memecahkan permasalahan tersebut dilakukan penelitian dengan kuesioner terhadap 44 orang responden, untuk selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda, determinasi, t-test (uji-t) dan F-test. Berdasarkan perhitungan diperoleh kesimpulan : Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan motivasi karyawan sebesar 0,444 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk budaya organisasi sebesar 8,069, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja fisik akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,084 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin sebesar 2,301, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Hal ini didasari dari hasil analisis determinasi dimana diperoleh hasil 61,8% artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan hal ini diuji dengan analisis F-test (uji F) dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 33,100, dimana nilai F-hitung tersebut lebih besar dari nilai F-tabel 3,23.

***Kata Kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja***

## **BAB I. PENDAHULUAN**

Pentingnya budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam pencapaian motivasi kerja yang baik, mengharuskan suatu organisasi memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam operasional organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang merupakan perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan produk air mineral Aqua. PT. Tirta Investama AQUA Mambal Badung memiliki karyawan sebanyak 175 orang yang dibagi beberapa bagian yaitu bagian CUP (240 ml) terdiri dari 25 orang, bagian botol (1500 ml) 50 orang, bagian teknik 50 orang, bagian gudang 25 orang dan bagian galon 25 orang.

Berdasarkan hasil penelitian awal di PT. Tirta Investama Aqua Mambal masih terjadi adanya permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan.

Permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan, sebagai contoh pimpinan sudah mengintruksikan saat berproduksi agar seluruh karyawan menggunakan peralatan keselamatan kerja, tetapi banyak karyawan yang menganbaikannya.

Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik PT. Tirta Investama Aqua Mambal antara lain :

1. Suara mesin saat berproduksi sangat bising sehingga mengganggu konsentrasi karyawan saat beraktivitas.
2. Kondisi ruang produksi tidak tertata dengan rapi, dimana letak galon, botol, kardus, dan alat produksi tidak tertata dengan rapi sehingga mengurangi efektivitas dalam bekerja.

Permasalahan berkaitan dengan motivasi adalah beberapa pegawai merasa keberadaannya tidak dihargai, hal ini terlihat dari tidak diikutsertakan dalam musyawarah dalam pengambilan keputusan, sehingga hal ini mengakibatkan adanya tingkat absensi yang melebihi target, dimana persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,21%, sedangkan tingkat kehadirannya sebesar 96,79%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena menurut Utama, dkk (2007:93), mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terkait.

Berkaitan dengan adanya tingkat absensi yang melebihi target, hal tersebut sangat mendapat perhatian dari pihak manajemen. Kebijakan yang diambil berkaitan dengan adanya tingkat absensi yang melebihi target yang telah ditentukan, adalah dengan teguran tertulis kepada karyawan yang bersangkutan agar tingkat absensi lebih minim dan tingkat kehadiran lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal?

3. Bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal?

## **BAB II. LANDASAN TEORI**

### **1. Budaya Organisasi**

Falikhatusun (Sunyoto dan Burhanudin, 2011 : 151) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata-cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Sunyoto dan Burhanudin (2011 : 175) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Fahmi (2010 : 46) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga usia senja, begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek-nenek.

Sedarmayanti (2009:75) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang pada umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Lebih lanjut dinyatakan bahwa budaya mengacu pada struktur organisasi yang dalam, berakar dari nilai, keyakinan dan asumsi yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan untuk dilaksanakan bersama-sama sehari-hari sehingga kestabilan dan kontinuitas organisasi dapat terjaga dengan baik.

Robbin dalam Wuradji (2009 : 79-80) menyatakan bahwa esensi dari budaya organisasi meliputi indikator-indikator sebagai berikut :

- a. *Member identity* : identitas anggota tidak memusatkan pada kepentingan individu, akan tetapi menempatkan organisasi sebagai suatu keseluruhan, bukan melihat pada jenis pekerjaan, atau bidang keahlian tertentu.
- b. *Group emphasis* : menekankan pada kerja sebagai aktivitas yang terorganisasi dalam kelompok-kelompok kerja, bukan pada kegiatan orang per orang (individu).
- c. *People focus* : memusatkan pada kepentingan dan kebutuhan orang banyak, bukan kepentingan pemimpin secara perseorangan, kebijaksanaan dan pengambilan keputusan organisasi dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan kepentingan mayoritas anggota.

- d. *Unit integration* : pengintegrasian antar fungsi dan/atau unit-unit kerja yang berbeda, melalui proses koordinasi, sinkronisasi dan harmonisasi fungsi agar proses pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan lancar.
- e. *Control* : adanya ketentuan dan aturan, serta supervisi yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota.
- f. *Risk tolerance* : adanya kesediaan anggota mengambil prakarsa untuk bertindak inovatif, dan adanya keberanian menghadapi resiko yang akan terjadi.
- g. *Reward criteria* : adanya ketentuan yang jelas dan transparan mengenai sistem imbalan misalnya saja, peningkatan gaji dan promosi secara proporsional dalam arti sesuai dengan tingkat kinerja yang diemban oleh masing-masing karyawan.
- h. *Conflict tolerance* : adanya kesediaan semua anggota bersikap toleran terhadap adanya perbedaan-perbedaan dan/atau konflik.
- i. *Means-ends orientation* : menekankan adanya hubungan yang linier antara prosedur kerja dan hasil kerja.
- j. *Open system focus* : sifat keterbukaan dan rasa tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal.

## 2. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab buruknya kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2010 : 183). Sedangkan Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Manullang (2010 : 12) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja. Peralatan-peralatan yang baik dan perlindungan terhadap mara bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan keberhasilan, bukan saja menambah kegairahan kerja tetapi pula akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Sulistyadi dikutip Priansa dan Garnida (2013 : 129) menyatakan bahwa beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja adalah :

### a. Siklus Udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen, 78% nitrogen, 0,03% karbondioksida dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan

gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup. Udara sekitar kita dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan polusi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai dengan sesak pernafasan.

b. Pencahayaan

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnya mental dan menimbulkan kerusakan mata. Kemampuan mata untuk melihat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Lamanya waktu untuk melihat obyek
- 2) Ukuran obyek
- 3) Derajat kontras antara obyek dengan sekelilingnya.

c. Kebisingan

Kemajuan teknologi ternyata membawa masalah seperti polusi. Salah satu bentuk dari polusi adalah kebisingan dari bunyi-bunyian yang dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Kebisingan dinyatakan dalam ukuran desibel (db). Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat proses kelelahan, dan menyebabkan gangguan pada anggota tubuh seperti : mata, telinga, syaraf, otot dan lain-lain.

d. Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Warna sangat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek. Beberapa penelitian menunjukkan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, antara lain :

- 1) Warna merah bersifat merangsang
- 2) Warna kuning memberikan kesan luas, leluasa dan tenang
- 3) Warna hijau/biru memberikan kesan sejuk, aman dan segar
- 4) Warna gelap memberikan kesan sempit
- 5) Warna terang memberikan kesan luas.

Sedarmayanti (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- 1) Lamanya kebisingan
- 2) Intensitas kebisingan
- 3) Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- 1) Kosentrasi bekerja
- 2) Datangnya kelelahan
- 3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :  
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 3. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Agar lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi dalam organisasi terutama untuk mendorong semangat kerja karyawan dibawah ini akan diuraikan beberapa pengertian motivasi sebagai berikut :

Sunyoto dan Burhanudin (2011 : 86) menyatakan bahwa motivasi adalah rangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan.

Hasibuan (2007 : 216) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu cara bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mengwujudkan tujuan perusahaan.

Hal senada diungkapkan oleh Robbin (2006 : 208) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Simamora (2007 : 456) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Demikian juga dengan Rivai (2008 : 133) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

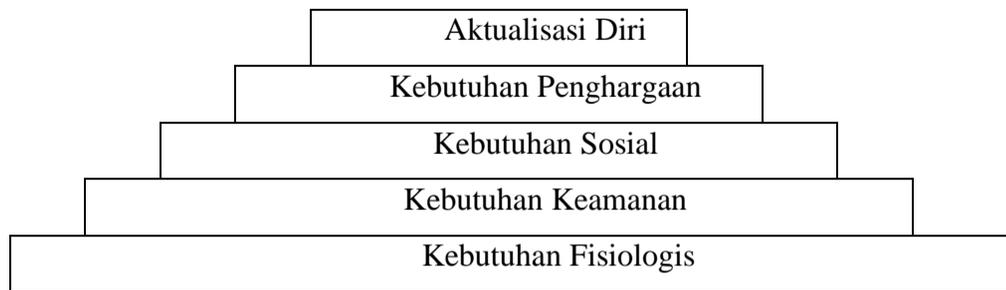
Mangkunegara (2009 : 61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2011 : 103) menyatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan :

- a. Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri
- c. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- d. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

#### a) Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow

Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan individu tersusun dalam suatu hierarki atau tingkatan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow**



**Sumber : Maslow (Hasibuan, 2007 : 156)**

Secara lebih rinci, akan dijelaskan mengenai Hierarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut :

(1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan, dll. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

(2) Kebutuhan Keamanan (*Security*) dan Keselamatan (*Safety*)

Adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

(3) Kebutuhan sosial

Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari orang lain.

(4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya atas hasil pekerjaannya selama ini.

(5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Maslow memandang kebutuhan ini sebagai hierarki yang paling tinggi.

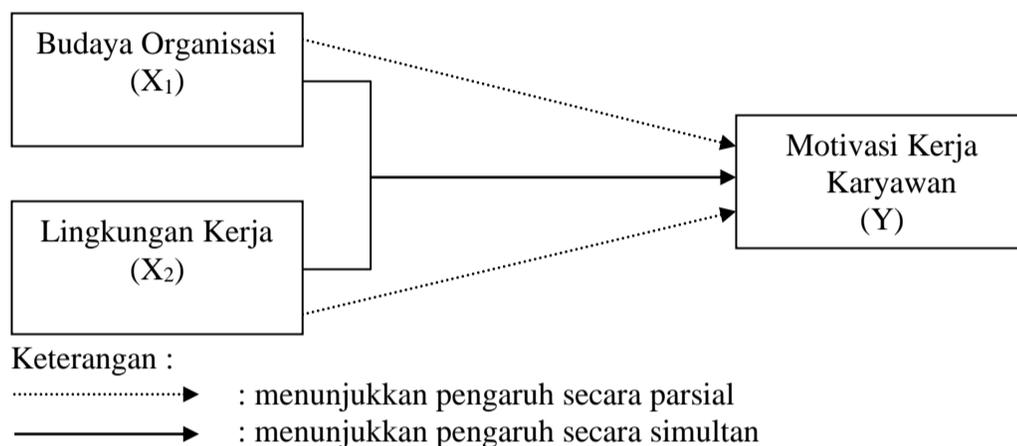
Budaya organisasi yang baik adalah budaya kerja yang sesuai dengan apa yang dipersepsikan oleh karyawan tentang nilai dan norma yang diyakini mampu memberikan dorongan dan motivasi yang baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi organisasi. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap motivasi kerja pegawai dan jalannya operasi organisasi, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir tersebut di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini secara rinci seperti tertuang pada Gambar 2.1 berikut ini :

**Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Tirta Investama Aqua Mambal**



Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, penelitian-penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.
2. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

## **BAB III. METODE PENELITIAN**

### **3.1. Identifikasi Variabel**

#### **3.1.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat (*variable dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya kerja dan lingkungan kerja fisik.

### 3.1.2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Adalah merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen variable*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja karyawan

## 3.2. Definisi Operasional

### 3.2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehi 34 aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan pimpinan perusahaan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Budaya organisasi di PT. Tirta Investama Aqua Mambal diukur berdasarkan indikator-indikator :

- a. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu mementingkan perusahaan diatas kepentingan pribadi.
- b. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu menekankan kepada aktivitas kelompok yang terorganisir
- c. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu menekankan kepada kepentingan dan kebutuhan mayoritas pegawai
- d. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu mengadakan koordinasi maupun komunikasi antar unit maupun antara unit yang berbeda
- e. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu meminta atasan (supervisi) untuk petunjuk dan bimbingan untuk kemajuan bersama
- f. Karyawan diberikan toleransi untuk mengeluarkan inisiatifnya demi kemajuan perusahaan.
- g. Karyawan diberi penghargaan jika menunjukkan prestasi yang sesuai dengan harapan perusahaan
- h. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu bersikap toleransi terhadap perbedaan untuk menghindari adanya konflik
- i. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu berpegang pada prinsip semakin baik prosedur kerja maka semakin baik pula hasil kerja
- k. Karyawan dalam menjalankan tugasnya selalu tanggap dan terbuka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal perusahaan

### 3.2.2. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai di PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik diukur berdasarkan indikator-indikator :

- a. Kondisi penerangan (cahaya) di tempat kerja sangat baik
- b. Kondisi temperatur di tempat kerja sangat baik
- c. Kelembaban di tempat kerja dalam kondisi yang sangat baik
- d. Sirkulasi ditempat kerja dalam kondisi yang baik
- e. Kebisingan di tempat kerja bisa ditanggulangi dengan baik
- f. Getaran di tempat kerja bisa ditanggulangi dengan baik
- g. Kondisi bau-bauan di tempat kerja dalam kondisi yang sangat baik
- h. Kondisi pewarnaan ditempat kerja sangat sesuai

- i. Penataan dekorasi di tempat kerja dalam kondisi yang sangat baik
- j. Keamanan yang ditempat kerja sangat terjamin

### 3.2.3. Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai di PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal diukur berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Termotivasi agar dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan fisiologis.
- b. Termotivasi agar dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan keamanan.
- c. Termotivasi agar dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan sosial.
- d. Termotivasi agar dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan terhadap penghargaan.
- e. Termotivasi agar dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan aktualisasi.

## 3.3. Metode Penentuan Populasi dan Sampel

### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 61).

Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang berjumlah 175 orang.

### 3.3.2. Sampel

Sugiyono (2012 : 62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel merupakan wakil dari populasi, menurut Suharsini Arikunto (2002 : 112) menyatakan bahwa : “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10% – 15% atau 20%–25% atau lebih”.

Untuk penelitian ini, berhubung subyek populasi untuk karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal sebanyak 175 orang, maka besarnya sampel ditentukan  $25\% \times 175 = 44$  (dibulatkan), sehingga sampel dari karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah sebanyak 44 orang dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional *stratified random sampling* yaitu teknik

pengambilan sampel dimana populasi dikelompokkan dalam strata tertentu, kemudian diambil sampel secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisinya dalam populasi.

**Tabel 3.1. Jumlah Karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal**

Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel	Sampel
CUP (240 ml)	25	$(25:175) \times 44 = 6,29$	6
Botol (150 ml)	50	$(50:175) \times 44 = 12,57$	13
Teknik	50	$(50:175) \times 44 = 12,57$	13
Gudang	25	$(25:175) \times 44 = 6,29$	6
Galon	25	$(25:175) \times 44 = 6,29$	6
Jumlah	175		44

**Sumber : data diolah**

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang, dengan rincian bagian CUP (240 ml) adalah sebanyak 6 orang, bagian botol (150 ml) adalah sebanyak 13 orang, bagian teknik sebanyak 13 orang, bagian gudang sebanyak 6 orang dan bagian galon sebanyak 6 orang.

### 3.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara tertulis mengenai budaya kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

### 3.5. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan kepada karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal untuk mengetahui pendapat dari karyawan mengenai budaya kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja karyawan. Dalam penyusunan kuisisioner menggunakan skala penilaian pada metode skala *likert* yang dimodifikasi dengan singkatan kata. Maksudnya adalah untuk memperjelas pilihan penilaian sehingga memudahkan responden untuk mengerti dan memberikan penilaiannya. Skala penilaian tersebut tidak ditulis dengan angka, tetapi langsung dengan singkatan kata. Responden lalu memberi tanda silang sesuai jawaban yang diyakininya benar.

Adapun singkatan kata tersebut adalah : (Sugiyono, 2012)

STS = sangat tidak setuju dengan nilai 1

TS = Tidak setuju dengan nilai 2

CS = cukup setuju dengan nilai 3

S = setuju dengan nilai 4

SS = sangat setuju dengan nilai 5

### 3.6. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang berupa angka-angka, maka penulis menggunakan analisis sebagai berikut :

#### 3.6.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, dengan rumus : (Sugiyono, 2012 : 211)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = motivasi kerja karyawan

X<sub>1</sub> = Budaya organisasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja fisik

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>2</sub>

#### 3.6.2. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal, yang dinyatakan dalam persentase dengan rumus sebagai berikut : (Riduwan dan Sunarto, 2011 : 81)

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

KD = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

#### 3.6.3. Pengujian Hipotesis

##### 1) t-test (Uji-t)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak secara parsial digunakan dengan rumus : (Rangkuti, 2008 : 89)

$$t = \frac{b_i}{S_b}$$

b<sub>i</sub> = Koefisien regresi

S<sub>b</sub> = *Standard error* b<sub>i</sub>

##### 2) Analisis F-test

Digunakan untuk menguji keberartian koefisien korelasi secara serempak atau bersama-sama, dengan rumus : (Sugiyono, 2012 : 257)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

k = banyaknya variabel bebas

n = banyaknya variabel data

R<sup>2</sup> = Kuadrat koefisien korelasi berganda

#### IV. Pembahasan

Berdasarkan nilai masing-masing variabel seperti disajikan pada lampiran 2, maka tahap berikutnya dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan rumus regresi linier berganda, determinasi dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F), dimana dalam penelitian ini perhitungannya menggunakan program *IBM SPSS Statistics Version 20*. Hasil perhitungan dari data-data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Olahan IBM SPSS Statistics Version 20**

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Koefisien Beta
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,444	8,069	0,789
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,084	2,301	0,225
Konstanta	0,476		
R	0,786		
R <sup>2</sup>	0,618		
F Ratio	33,100		
Sig. F	0,000		
Regresi linier berganda	$Y = 0,476 + 0,444X_1 + 0,084X_2$		
N	44		
F-tabel (5% ; 2 ; 41)	3,23		
t-tabel (5%; 41)	1,303		

Sumber : data diolah

Untuk menganalisis data yang berupa angka-angka, maka digunakan analisis sebagai berikut :

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan motivasi yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai konstanta a dan koefisien regresi  $b_1$  dan  $b_2$ , sebagai berikut :

$$a = 0,476$$

$$b_1 = 0,444$$

$$b_2 = 0,084$$

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 0,476 + 0,444X_1 + 0,084X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut, maka pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja di PT. Tirta Investama Aqua Mambal dapat diartikan sebagai berikut :

a. Jika budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) tidak ditingkatkan, maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 0,476 + 0,444X_1 + 0,084X_2$$

$$Y = 0,476 + 0,444(0) + 0,084(0)$$

$$Y = 0,476$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika budaya organisasi semakin baik dan lingkungan kerja semakin baik, maka motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah sebesar 0,476 satuan atau dengan kata lain motivasi kerja karyawan akan tetap seperti sedia kala.

- b. Jika budaya organisasi ( $X_1$ ) ditingkatkan, sedangkan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) konstan atau tetap, maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 0,476 + 0,444X_1 + 0,084X_2$$

$$Y = 0,476 + 0,444(1) + 0,084(0)$$

$$Y = 0,476 + 0,444$$

$$Y = 0,910$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan, sedangkan lingkungan kerja fisik konstan atau tetap, maka motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah sebesar 0,910 satuan atau dengan kata lain motivasi kerja meningkat sebesar 0,444 satuan.

- c. Jika lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) diperbaiki, sedangkan budaya organisasi ( $X_1$ ) konstan atau tetap, maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 0,476 + 0,444X_1 + 0,084X_2$$

$$Y = 0,476 + 0,444(0) + 0,084(1)$$

$$Y = 0,476 + 0,084$$

$$Y = 0,560$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika lingkungan kerja fisik ditingkatkan, sedangkan budaya organisasi konstan atau tetap, maka motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah sebesar 0,560 satuan atau dengan kata lain motivasi kerja meningkat sebesar 0,084 satuan.

- d. Jika budaya organisasi ( $X_1$ ) ditingkatkan dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) diperbaiki, maka perhitungannya akan menjadi :

$$Y = 0,476 + 0,444X_1 + 0,084X_2$$

$$Y = 0,476 + 0,444(1) + 0,084(1)$$

$$Y = 0,476 + 0,444 + 0,084$$

$$Y = 0,476 + 0,528$$

$$Y = 1,004$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dijelaskan bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan dan lingkungan kerja diperbaiki, maka motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah sebesar 1,004 satuan atau dengan kata lain motivasi kerja meningkat sebesar 0,528 satuan.

## 2. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal, yang dinyatakan dalam persentase

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,618, maka :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,618 \times 100\% \\ &= 61,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian determinasi diperoleh hasil 61,8% artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2 disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

### 3. Analisis Uji t-test

Analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak.

#### a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

##### 1) Perumusan Hipotesis

a)  $H_0 : b_1 \leq 0$ , berarti budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

b)  $H_a : b_1 > 0$ , berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

##### 2) Penentuan Statistik Tabel

Pada tingkat keyakinan sebesar 95%, tingkat kesalahan sebesar 5% dan  $df$  (*degrees of freedom*=derajat bebas) =  $n-k$ . Untuk  $n = 44$  dan  $k = 3$  maka  $df = 44-3 = 41$ , dimana nilai yang paling mendekati adalah 41 sehingga besarnya  $t$ -tabel =  $t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,41)}$  yang ditampilkan pada lampiran 8 adalah sebesar  $t$ -tabel = 1,303.

##### 3) Penentuan t-hitung

Berdasarkan tabel 5.1,  $t$ -hitung untuk budaya organisasi adalah 8,069.

##### 4) Kriteria pengujian

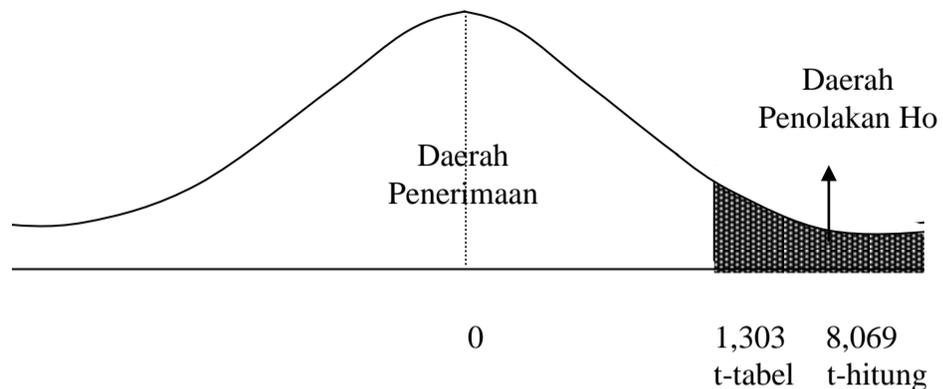
Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu :

a)  $H_0$  diterima apabila  $t$ -hitung  $\leq t$ -tabel

b)  $H_0$  ditolak apabila  $t$ -hitung  $> t$ -tabel

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-t seperti terlihat pada Gambar 5.1. di bawah ini.

**Gambar 5.1. Kurva Distribusi t-test**



Sumber : hasil penelitian

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas 41, diperoleh nilai  $t\text{-hitung} = 8,069$  dan nilai  $t\text{-tabel} = 1,303$ , sehingga kalau dibandingkan maka nilai  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari nilai tabel dan  $t\text{-hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

- a)  $H_0 : b_2 \leq 0$ , berarti lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.
- b)  $H_a : b_2 > 0$ , berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

2) Penentuan Statistik Tabel

Pada tingkat keyakinan sebesar 95%, tingkat kesalahan sebesar 5% dan  $df$  (*degrees of freedom*=derajat bebas) =  $n-k$ . Untuk  $n = 44$  dan  $k = 3$  maka  $df = 44-3 = 41$ , dimana nilai yang paling mendekati adalah 41 sehingga besarnya  $t\text{-tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,41)}$  yang ditampilkan pada lampiran 8 adalah sebesar  $t\text{-tabel} = 1,303$ .

### 3) Penentuan t-hitung

Berdasarkan Tabel 5.1, t-hitung untuk budaya organisasi adalah 8,069.

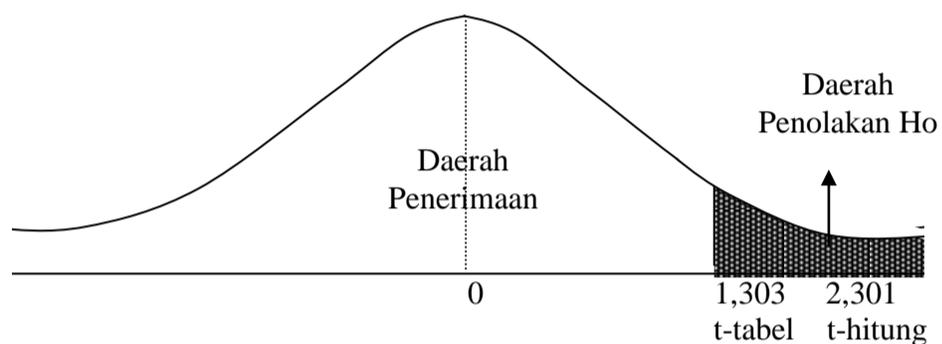
### 4) Kriteria pengujian

Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-t seperti terlihat pada Gambar 5.2. di bawah ini.

**Gambar 5.2. Kurva Distribusi t-test**



Sumber : hasil penelitian

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas 41, diperoleh nilai  $t\text{-hitung} = 2,301$  dan nilai  $t\text{-tabel} = 1,303$ , sehingga kalau dibandingkan maka nilai  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari nilai tabel dan  $t\text{-hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal terbukti kebenarannya.

## 4. Uji-F (F-test)

Digunakan untuk menguji keberartian koefisien korelasi secara serempak atau bersama-sama, maka dilakukan pengujian dengan

menggunakan uji-F yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Formulasi hipotesis

- 1)  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.
- 2)  $H_a : \beta_1, \beta_2 > 0$ , berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal. .

b. Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini digunakan  $F_{tabel} = F_{(\alpha; dfn/dfd)}$   $\alpha$  atau taraf kesalahan (*level of significancy*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% ( $\alpha < 0,05$ ) dengan dfn (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang)  $n-k$ , dan dfd (*degrees of freedom dominator*=*derajat bebas penyebut*)  $n-k-1$ . Untuk  $k = 3$  dan  $n = 41$ , maka  $dfn = 3-1 = 2$ , dan  $dfd = 44-3 = 41$  maka besarnya  $F_{tabel} = F_{(\alpha; dfn/dfd)}$  yang dicari adalah  $F(5\%, 2/41)$ , yang pada Tabel F dalam lampiran 11 besarnya yaitu 3,23.

3) Penentuan F-hitung

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya F-hitung = 33,100.

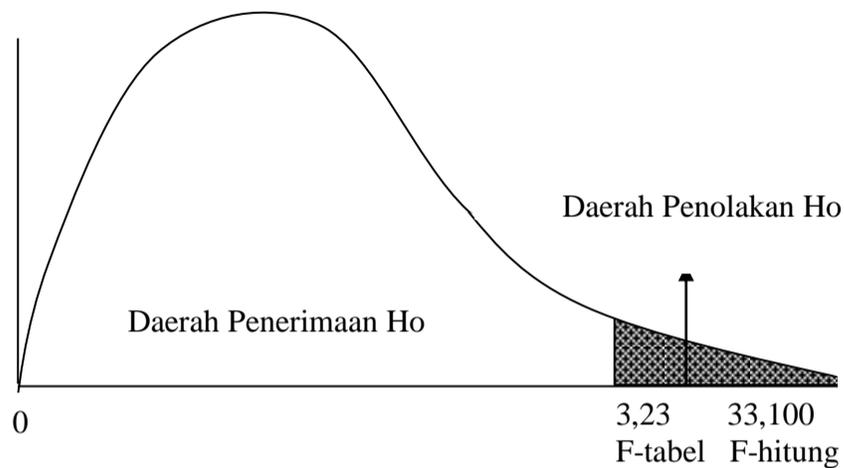
4) Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria pengujian hipotesisnya yaitu :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada gambar 5.3 kurva normal dibawah ini.

**Gambar 5.3. Kurva Distribusi Normal Daerah Penerimaan dan Daerah Penolakan**



Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 41, diperoleh nilai F-hitung sebesar 33,100 dan nilai t-tabel sebesar 3,23, sehingga kalau dibandingkan maka nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan F-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara signifikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal, terbukti kebenarannya.

## **BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab V maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan motivasi karyawan sebesar 0,444 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk budaya organisasi sebesar 8,069, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah signifikan dan positif.
- b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Hal ini didasari dari hasil analisis regresi berganda dimana setiap peningkatan 1 satuan lingkungan

kerja fisik akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan sebesar 0,084 satuan dan hal ini diuji dengan analisis t-test (uji t) dimana diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin sebesar 2,301, dimana nilai t-hitung tersebut lebih besar dari nilai t-tabel 1,303 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah signifikan dan positif.

- c. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal. Hal ini didasari dari hasil analisis determinasi dimana diperoleh hasil 61,8% artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 61,8% sedangkan sisanya 38,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan hal ini diuji dengan analisis F-test (uji F) dimana diperoleh nilai F-hitung sebesar 33,100, dimana nilai F-hitung tersebut lebih besar dari nilai F-tabel 3,23 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal adalah signifikan dan positif.

## 2. Saran-saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan pada kesempatan ini adalah :

- a. Mengingat secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan, maka sebaiknya pihak PT. Tirta Investama Aqua Mambal sudah selayaknya mempertahankannya dan bila memungkinkan untuk ditingkatkan lagi, misalnya dengan memperbaiki indikator budaya organisasi yang skornya paling rendah dalam hal ini adalah memberi karyawan penghargaan jika menunjukkan prestasi yang sesuai dengan harapan perusahaan sehingga motivasi kerja semakin meningkat.
- b. Mengingat secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan, maka sebaiknya pihak PT. Tirta Investama Aqua Mambal sudah selayaknya mempertahankannya dan bila memungkinkan untuk ditingkatkan lagi misalnya dengan meningkatkan keamanan kerja karyawan sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja sehingga karyawan merasa keamanan kerjanya terjamin.
- c. Mengingat secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, maka sebaiknya karyawan menjunjung tinggi budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik dan selalu memperhatikan lingkungan kerja fisik agar dalam menjalankan aktivitasnya merasa nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gorda, I.G.N. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit STIE Satya Dharma, Singaraja.
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan SP. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendrianti, 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Badjatex Bandung*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.2, No. 3. Oktober 2011.
- Mathis Robert L. & Jackson John H., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit R Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Manulang M, 2010, *Manajemen Personalialia*, Aksara Baru, Jakarta.
- Martoyo Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito Alex S, 2010, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Priansa Donni Juni dan Garnida Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran (Efisien dan Profesional)*, Cetakan ke-1, Alfabeta, Bandung
- Rangkuti Freddy, 2008, *Business Plan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ranupandojo H dan Husnan S, 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, Cetakan Kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan dan Sunarto, 2011, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins P. Stephen, 2006, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV, Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P., 2008, *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Penerbit Bumi Aksara
- Simamora Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan..., Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang dan Burhanudin (2011), *Perilaku Organisasi*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Utama Mudiarta, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Universitas Udayana.
- Usman Husaini, 2013, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 4, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Tohardi Ahmad, 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Wiratama R, Mukzam MD dan Uhana 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 (JAB)*, Vol.27, No. 1. Oktober 2015.
- Wuradji, 2008, *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*, Gama Media, Yogyakarta.

