

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JOBSTREET  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh :**

**ERLITA PUTRI MARESA HUTAPEA**  
**NIM : 2013512066**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI  
JAKARTA  
2015**



## ABSTRAK

Motivasi dan Lingkungan kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT JobStreet Indonesia. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT JobStreet Indonesia.

Penelitian dilakukan di PT JobStreet Indonesia dengan mengambil 50 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total 100 karyawan pada margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuisioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji -t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki motivasi dan lingkungan kerja



## ABSTRACT

Motivation and Work Environment are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on PT JobStreet Indonesia. The research aimed to determine the effect of motivation toward employee performance, the effect of work environment toward employee performance, the effect of motivation and work environment toward employee performance on PT JobStreet Indonesia.

Research conducted at PT JobStreet Indonesia by taking 50 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 100 employees at the margin of error of 5%. Data were collected by questionnaire instruments covered by five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linear regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are : 1) Motivation has a positive influence on employee performance; 2) Work environment has a positive influence on employee performance; 3) Motivation and Work Environment simultaneously has a positive influence on employee performance.

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by motivation and work environment



## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JobStreet Indonesia”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Siti Laela, MM Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini
2. Dr. Suyanto, SE, MM, Mak. Selaku Ketua STIE IPWIJA
3. Y.I. Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
4. Pimpinan dan staff PT JobStreet Indonesia yang telah memberikan waktu membantu kelancaran penelitian,
5. Kedua orang tua ku, kedua abang kandungku, Henri dan Henra yang memberikan dukungan agar studi S1 ini bisa segera terselesaikan
6. Corry, Marsya, Eka Septyani Achmad, Bang Budiman Tambunan yang telah memberikan support dalam penyelesaian skripsi ini
7. Jamal, Cayan, Fahrul, Rifai dan rekan kerja yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan waktu, dukungan untuk menyelesaikan studi S1 ini



8. Civitas Akademika STIE IPWIJA
9. Rekan-rekan Mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu, dan rekan-rekan berikan, mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Agustus 2015

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	8
2.2. Motivasi Kerja .....	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	13

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.2.2.Indikator Motivasi Kerja .....	15
2.3. Lingkungan Kerja .....	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	18
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	22
2.2. Kinerja.....	25
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	25
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	26
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.5. Penelitian Terdahulu .....	30
2.5. Kerangka Pemikiran .....	31
2.6. Hipotesis Penelitian .....	33
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.2. Desain Penelitian.....	36
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	36
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	38
3.4.1. Sumber Data .....	39
3.4.2. Jenis Data .....	39
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	40
3.5.1. Sampel .....	40
3.6 Instrumentasi Variabel .....	41
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	42



3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.7.1.1 Uji Validitas.....	42
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.8 Teknik Analisis Data.....	44
3.8.1. Analisis Deskriptif Presentase .....	44
3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
3.8.3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	46
3.8.3.1 Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap $Y$ Secara Parsial (Uji t).....	46
3.8.3.2 Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap $Y$ Secara Simultan (Uji F).....	46
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	48
4.1.1.1 Visi Perusahaan .....	49
4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	49
4.1.2 Karakteristik Responden.....	49
4.1.3 Deskriptif Persentase .....	51
4.1.3.1 Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	51
4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	52
4.1.3.3 Variabel Kinerja ( $Y$ ) .....	53
4.1.4 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	54
4.1.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	56
4.1.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	57
4.1.7 Uji Reliabilitas .....	58





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

4.1.7.1 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	59
4.1.7.2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	60
4.1.7.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4.1.8 Analisis Regresi Berganda .....	61
4.1.9 Uji Hipotesis .....	63
4.1.9.1 Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	66
4.1.9.2 Uji Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	66
4.1.9.3 Uji Simultan (Uji F) .....	67
4.1.10 Koefisien Determinasi.....	68
4.1.10.3 Simultan .....	68
4.2. Pembahasan.....	69
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan .....	71
5.2. Saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	51
Tabel 4.5	Distribusi Persentase Motivasi .....	52
Tabel 4.6	Deskriptif Persentase Lingkungan Kerja .....	53
Tabel 4.7	Deskriptif Persentase Kinerja .....	53
Tabel 4.8	Hasil Validitas $X_1$ .....	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ ) .....	55
Tabel 4.10	Hasil Validitas $X_2$ .....	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	56
Tabel 4.12	Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	57
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_1$ ) .....	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	60
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) .....	60
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Berganda .....	62
Tabel 4.19	Uji Parsial Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	65
Tabel 4.20	Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	66
Tabel 4.21	Uji Simultan .....	67
Tabel 4.22	Determinasi Simultan .....	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1	Kerangka Pemikiran .....	33
Gambar 4.1	Organisasi Perusahaan .....	49



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Kuesioner .....
Lampiran 2	Distribusi Jawaban Responden.....



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Tingkat persaingan dalam dunia usaha dewasa ini mengalami kemajuan yang sangat pesat. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam suatu kondisi tertentu, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan yaitu seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2002; 89).

Saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan era globalisasi. Untuk dapat membawa organisasi perusahaan memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan suatu perubahan sesuai dengan yang apa yang diharapkan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi merupakan sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



(Handoko, 2001 : 133). Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, agar mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan rela mencurahkan tenaga dan

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT. Jobstreet Indonesia akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

Adapun lingkungan kerja PT Jobstreet Indonesia peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan para karyawan yang menggunakan ID Card pada saat jam kantor dan pada saat keluar masuk kantor. Adanya udara AC kantor yang segar, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JOBSTREET INDONESIA”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jobstreet Indonesia?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jobstreet Indonesia?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Jobstreet Indonesia?

### 1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Jobstreet Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT Jobstreet Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Jobstreet Indonesia





#### 1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

##### 1. Bersifat Teoritis :

- a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Sebagai bahan referensi bahan dasar untuk penelitian selanjutnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2. Bersifat Praktis :

Bagi PT Jobstreet Indonesia, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang skripsi ini, penulis membagi dalam V (lima) bab, dengan sistematika sebagai berikut :

##### BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

##### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini mengutarakan teori-teori yang ada hubungannya dengan penelitian yang akan dibahas, sehingga memberikan



kejelasan tentang indikator dari masing-masing variabel yang akan diteliti, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis

### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis

### BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang membahas secara kualitatif dan kuantitatif

### BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup penulisan skripsi yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diajukan oleh penulis



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Perubahan lingkungan yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang turbulens dengan bersikap proaktif. Artinya manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus mampu mengantisipasi berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, dan pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya. Hal ini karena bentuk kompetisi tradisional, seperti biaya produksi rendah, peningkatan teknologi, kecepatan distribusi, efisiensi produk serta pengembangan produk yang berkualitas akan mudah ditiru oleh pesaing. Hal ini menuntut manajemen SDM untuk mengubah peranannya yang berorientasi pada result. Dengan demikian, manajemen SDM harus berperan sebagai mitra bagi manajemen fungsional lainnya atau dengan manajer lini, artinya manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan sumber daya manusia. Perubahan peran tersebut dari sistem kerja yang responsif menjadi proaktif, dan struktur fungsional menjadi struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Hal ini menjadikan SDM mempunyai peran penting untuk kesuksesan bisnis yang dikaitkan dengan peningkatan laba, kemampuan bersaing, daya adaptasi, juga fleksibilitas.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Agar SDM memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan untuk meraih keunggulan yang kompetitif diperlukan strategis yang dalam perencanaan SDM secara terpadu. Kegiatan strategi SDM didasarkan kerja sama antar departmen dengan manajer lini serta keterlibatan manajemen puncak dalam menjelaskan visi dan misi organisasi yang dapat dijabarkan dalam tujuan bisnis yang strategi.

Peranan dan tantangan manajemen SDM terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beragam rumit, fleksibel dan penting seiring dengan semakin besarnya perusahaan, semakin rumitnya tugas yang harus dikerjakan, semakin besar keterpaduannya dengan lingkungan dan semakin besar ketidakpastian yang harus dihadapi perusahaan.

### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi

Manajemen SDM (human resources management) berbeda dengan manajemen personalia (personnel management). Manajemen SDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, MSDM lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Adapun manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.



Beberapa pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM. Schules, Dowling, Smart dan Huber (1992; 16), menyatakan bahwa :

*“Human Resources Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resource contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society”.*

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen SDM memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Karena pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, MSDM harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek penting staffing, pelatihan, pengembangan, motivasi dan pemeliharannya.

Karena mengelola SDM merupakan suatu sistem, beberapa aspek yang menjadi perhatian di atas dalam pelaksanaannya harus saling bergantung (bersinergi) satu sama lain. Karena setiap aktivitas yang bersinergi tersebut merupakan pelaksanaan dari setiap keputusan yang diambil, MSDM pada dasarnya merupakan integrasi keputusan yang membentuk hubungan antar karyawan.

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan



tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula SDM merupakan terjemahan dari “human resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan, betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Worther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1998) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja menilai kompratif tetapi jua nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination; tidak lagi semata-mata

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Adapun beberapa tugas MSDM atas tiga fungsi yaitu :

1. Fungsi Manajerial dibagi atas :
  - a. Perencanaan (planning) ialah penentuan program yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk instansi atau organisasi dengan perkataan lain lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia
  - b. Pengorganisasian (organizing) ialah apabila serangkaian tindakan yang telah ditentukan organisasi harus disusun untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran organisasi maka manajer harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur pengaruh antara pekerjaan dan faktor-faktor fisik.
  - c. Pengarahan (Directing) ialah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan semula
  - d. Pengendalian (controlling) ialah fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga



apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tujuan yang telah digariskan semula

2. Fungsi Operasional dibagi atas :

- a. Pengadaan (procurement) ialah hal-hal yang dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan, seleksi dan penempatan. Fungsi organisasi pertama dari manajemen adalah berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari manajemen yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan masyarakat sering kali mempengaruhi program-program usaha dalam memperoleh tenaga dalam bentuk tindakan pencegahan diskriminasi dan persamaan kesempatan
- b. Pengembangan (development) ialah peningkatan ketrampilan melalui pelatihan yang diperlukan prestasi kerja yang tepat. Ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit.
- c. Kompensasi (compensation) fungsi ini sebagai balas jasa yang mencukupi dan layak kepada pegawai karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dan berguna bagi karyawan yang bekerja di instansi pemerintah atau organisasi.
- d. Pengintegrasian (integration) apabila pegawai ataupun karyawan diperoleh, dikembangkan, dan diberikan kompensasi secara cukup





maka menyusul tantangan yang sangat sulit dan mengecewakan bagi manajemen. Integrasi merupakan usaha menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan (maintenance) merupakan kemauan dan mampu untuk mengabdikan keadaan ini, terpeliharanya kemauan bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawannya.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (separation) ini merupakan fungsi terakhir ialah memutuskan pengaruh kerja dan mengembalikan orang-orang tersebut kepada masyarakat. Sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan pengaruh kerja sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan menjamin bahwa masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin

3. Fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian organisasi perusahaan secara terpadu

## 2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Griffin, 2003:38). Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau



giat bekerja, antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi itu sendiri terdiri dari proses psikologis tertentu yang menyebabkan timbulnya gairah, pengarahan dan kegigihan dari tindakan sukarela yang menuju sasaran. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam arti manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya bawahan pada khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

### 2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

#### 1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*), yaitu untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling kebutuhan paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhannya tadi.

#### 2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Dari contoh di atas,

jelas bahwa setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat dilalui :

- Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada;
- Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya;
- Memberikan perlindungan asuransi jiwa

### 3. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)

Kebutuhan sosial sering disebut social needs merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi :

- Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain
- Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain
- Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan; dan
- Kebutuhan untuk berprestasi

### 4. Kebutuhan pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri prestise dari lingkungannya. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati,



dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### 2.3 Lingkungan Kerja

#### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkonegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) 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. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja, bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan



dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

#### 1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan



pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja

2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyebar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.



### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:



### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

### 2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk 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 oleh manusia.

### 3. 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 dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap 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.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.



## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan



dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio 1992 dalam (blog Mangkuprawira) Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



(dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

#### 1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

#### 2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.



Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

## 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

## 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

## 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu

tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Endang Kusmana mahasiswa asal STIE Ipwija dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk – Divisi Wholesale Service bagian Customer Care” dapat diambil kesimpulan :

1. Pengaruh parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi motivasi sebesar  $b_1 = 0.768$  dengan probabilitas  $\text{Sig} = 0.002 < 0.05$  dan sekaligus menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jadi kesimpulan secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi lingkungan kerja sebesar  $b_2 = 0.325$  dengan probabilitas  $\text{Sig} = 0.004, 0.05$ , jadi kesimpulannya secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Divisi Wholesale Service Bagian Customer Care, dimana motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi 87% terhadap kinerja karyawan

Penelitian kedua yang dilakukan oleh mahasiswa Yulia mahasiswi STIE Ipwija dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan pada Instalasi Rehabilitasi Medik RS DR. Suyoto Pusrehab Dephan dapat diambil kesimpulan :

1. Bahwa sistem motivasi yang dilakukan pada instalasi rehabilitasi Medik belum memadai, hal ini dibuktikan dengan hasil pendapat rata-rata responden 3,2.
2. Bahwa kinerja karyawan pada instalasi Medik belum memadai, hal ini dibuktikan dengan hasil pendapat responden sebesar 3,3
3. Bahwa hubungan dan pengaruh antara sistem motivasi dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada Instalasi Rehabilitasi Medik tidak signifikan, hal ini terlihat dari propabilitas signifikansi uji F > 0,05 ( $0,679 > 0,05$ ) dan uji t > 0,05. Hal ini terlihat juga dari nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,128$ , artinya keeratan hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja organisasi dengan kinerja karyawan pada interpretasi sangat lemah dan memberikan kontribusi hanya sebesar 2,6% sedangkan sisanya 97,4% oleh faktor-faktor lain.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk



mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PwI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja dan

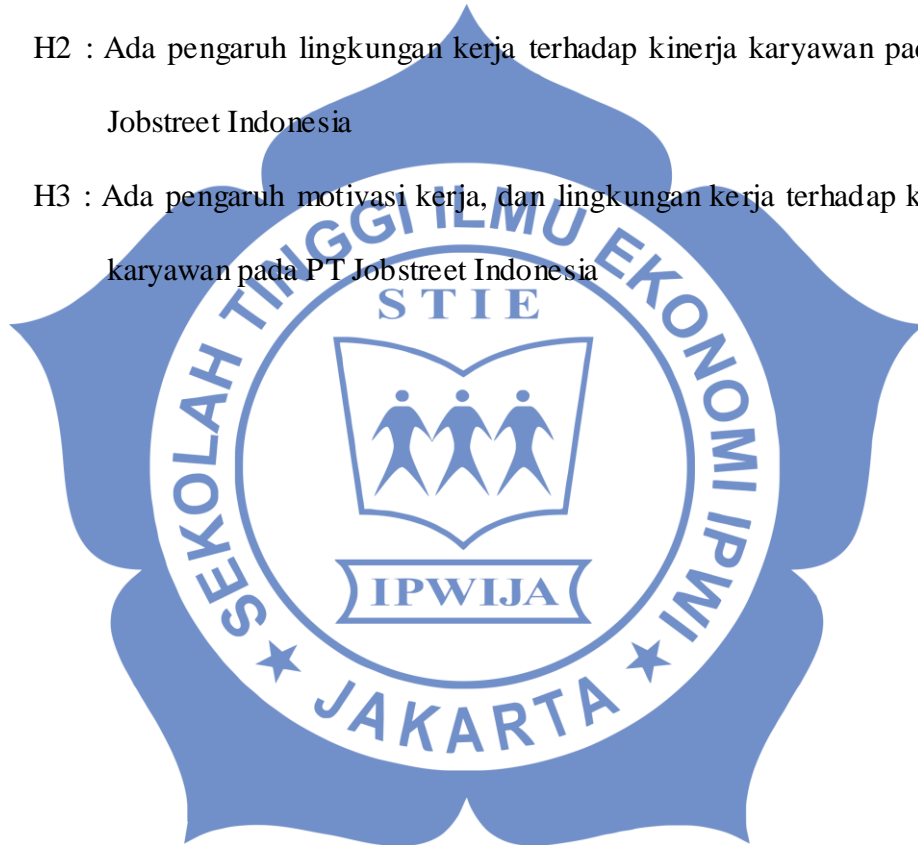


lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis da lam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT  
Jobstreet Indonesia

H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT  
Jobstreet Indonesia

H3 : Ada pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja  
karyawan pada PT Jobstreet Indonesia



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### 3. 1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT Jobstreet Indonesia yang berlokasi di Wisma Bumiputera lantai 5 Jl. Jenderal Sudirman Kav 75 Jakarta Selatan 12910. Waktu penelitian meliputi proses perencanaan, pelaksanaan hasil penelitian. Berikut digambarkan dengan matrik kegiatan penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■



### 3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu suatu jenis riset yang berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain (Sugiyono 2009: 56). Desain penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel adalah suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang digunakan dalam penelitian. Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$ . Variabel bebas (Independent) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Variabel dependent (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja ( $Y$ ) adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT Jobstreet Indonesia di dalam melaksanakan pekerjaannya.



Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Interval
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara	a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya fasilitas kerja d. Penerangan/cahaya e. Sirkulasi udara	Interval

	langsung maupun secara tidak langsung.	f. Kebisingan g. Bau tidak sedap h. Keamanan	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	Interval

### 3. 4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

#### 1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

## 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT Jobstreet Indonesia dan data-data lain yang mendukung.

### 3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan PT Jobstreet Indonesia dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

### 3.4.3 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Motivasi, Lingkungan kerja, dan kinerja yang diisi oleh karyawan PT Jobstreet Indonesia

#### 2. Data Sekunder



Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan PT Jobstreet Indonesia

### 3. 5 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Arikunto (2010:173) menjelaskan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiono (2010 : 80) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Jobstreet Indonesia

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:62) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Jumlah dari karyawan pada PT Jobstreet Indonesia sebanyak 100 orang, sedangkan sampel untuk menentukan banyaknya jumlah sampel digunakan rumus Slovin, adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

n = jumlah sampel

e = margin error (10%)

$$n = \frac{100}{1 + (100 \cdot 0,10^2)}$$

$$n = \frac{100}{1 + 1}$$

$$n = 50$$

Artinya dalam penelitian skripsi ini akan menggunakan sampel sebanyak 50 sampel.

### 3.6 Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005:41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

#### 1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung > r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) > 0,279.

#### 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010:126).

### 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 3.7.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006:168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Suharsimi, 2006: 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

X : skor butir

Y : skor total yang diperoleh

N : jumlah responden

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Ver 16 (*Statistical Product and Service Solution*) dimana tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

Dalam rumus *Korelasi Product Moment*, suatu indikator dikatakan valid apabila  $N = 50$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $r_{tabel} = 0,279$  dengan ketentuan:

Hasil  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,279) = \text{valid}$

Hasil  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,279) = \text{tidak valid}$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006:178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach (Suharsimi, 2006:196) :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum_{ob} 2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS Ver 16.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu :

- Membuat tabel distribusi jawaban angket  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ .
- Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.
- Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

DP : Deskriptif Persentase (%)



n : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Jumlah nilai ideal

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban kurang setuju responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1

### 3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada PT Jobstreet Indonesia. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:258) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

$b_1$  : Koefisien regresi motivasi kerja

$b_2$  : Koefisien regresi lingkungan kerja

$X_1$  : Variabel independent (motivasi kerja)

$X_2$  : Variabel independent (lingkungan kerja)

### 3.8.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

#### 3.8.3.1 Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap Y Secara Parsial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara parsial.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

#### 3.8.3.2 Pengaruh $X_1$ , $X_2$ terhadap Y Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :



- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia. Bandung
- Bagong Suyantom, 2005. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Hasibuan, Melayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Melayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta
- Jayadi, 2011. *Bahan Kuliah Statistik*, Bahan Kuliah STIE IPWIJA
- Jayadi, 2012, *Laboratorium Statistik*, Bahan Kuliah STIE IPWIJA
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D*, Cetakan ke 6, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv. Bandung
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. ALFABETA,cv. Bandung
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif R&D*. ALFABETA, cv. Bandung
- Supardi dan Anwar, S. 2007. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. UH Press. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sule, Tisnawati, Ernie dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. 2005. Kencana Prenada Media Group. Jakarta



Umam, Khaerul, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Umar, H., 2008. *Riset SDM Pemasaran, Keuangan Strategi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Winardi. 2008. *Motivasi & Permotivasi dalam Manajemen*. PT Rajawali Press. Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta