

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. FAWAS JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

SITI NUR FATIMAH

218600058



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/7/26

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV.FAWAS JAYA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Psikologi Universitas Medan Area



OLEH:
SITI NUR FATIMAH
218600058

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja
Karyawan Di CV. Fawas Jaya Medan

Nama : Siti Nur Fatimah

Npm : 218600058

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Program Studi

Tanggal Lulus : 10 Februari 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Februari 2026



Siti Nur Fatimah

218600058

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Nur Fatimah
NPM : 218600058
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di CV. Fawas Jaya Medan” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Februari 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Siti Nur Fatimah

218600058

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV.FAWAS JAYA MEDAN

OLEH:

SITI NUR FATIMAH

218600058

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja, dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang berjumlah 64 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis korelasi Product Moment. Instrumen penelitian yang digunakan berupa Skala Lingkungan Kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja menurut Afandi P, serta Skala Motivasi Kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi item-total dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,829 untuk skala lingkungan kerja dan 0,830 untuk skala motivasi kerja. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,765 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Nilai rata-rata empirik motivasi kerja (33,30) lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata hipotetik (37,5) dengan standar deviasi sebesar 2,335. Nilai rata-rata empirik lingkungan kerja (34,92) juga lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata hipotetik (37,5) dengan standar deviasi sebesar 2,049. Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 58,5%, sedangkan 41,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar lingkungan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

The Correlation Between the Work Environment and Employees Work Motivation at CV. Fawas Jaya Medan

This study aims to examine the correlation between the work environment and employees' work motivation at CV. Fawas Jaya Medan. The hypothesis of this study states that there is a positive relationship between the work environment and work motivation, assuming that a better work environment leads to higher employee motivation, and vice versa. The population of this study consisted of all employees of CV. Fawas Jaya Medan, totaling 64 employees. The data analysis method used was the Product Moment correlation. The research instruments consisted of a Work Environment Scale developed based on the aspects proposed by Afandi P and a Work Motivation Scale developed based on the aspects proposed by Anoraga. Instrument validity was tested using item-total correlation, while reliability was tested using Cronbach's Alpha, resulting in reliability coefficients of 0.829 for the work environment scale and 0.830 for the work motivation scale. The results of data analysis showed a correlation coefficient of 0.765 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating a positive and significant relationship between the work environment and employees' work motivation. The empirical mean score of work motivation (33.30) was lower than the hypothetical mean (37.5), with a standard deviation of 2.335. Similarly, the empirical mean score of the work environment (34.92) was lower than the hypothetical mean (37.5), with a standard deviation of 2.049. The effective contribution of the work environment variable to work motivation was 58.5%, while the remaining 41.5% was influenced by other variables outside the work environment.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employees*

RIWAYAT HIDUP

Siti Nur Fatimah, Lahir di Tembung, 29 Agustus 2002. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudara, penulis dilahirkan dan dibesarkan dalam sebuah keluarga yang sederhana namun penuh kasih sayang. Keluarga penulis terutama ibu penulis yang sangat penulis sayang dan cintai sangat mendukung pendidikan dan perkembangan pribadi penulis, sehingga penulis selalu termotivasi untuk belajar dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik.

Penulis Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Di SD Negeri 104205 Tembung pada tahun 2015, Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah menengah pertama Di SMP Swasta Budisatrya Medan dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan Di SMK Negeri 06 Medan dengan mengambil jurusan Akuntansi dan lulus pada tahun 2021. Penulis melanjutkan Pendidikan strata satu (S1) disalah satu Universitas Medan Area dengan mengambil jurusan Psikologi Industri & Organisasi (PIO).

Demikian Riwayat hidup saya buat dengan sebenar-benarnya, sebagai bagian dari syarat administrative dalam penusunan skripsi saya. Saya berharap Riwayat hidup saya ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai latar belakang saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Di CV.Fawas Jaya Medan". Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi., M.Psi Psikolog selaku dosen pembimbing, terima kasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi Psikolog selaku ketua sidang, terima kasih kepada Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi., M.Psi Psikolog selaku sekretaris sidang dan terima kasih kepada Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi., M.Psi Psikolog selaku penguji skripsi yang telah memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan penelitian ini, dan mengucapkan terima kasih kepada manajemen CV.Fawas Jaya Medan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dunia industri.

Terimakasih penulis ucapkan kepada bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku ketua program studi psikologi, dan terima kasih kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil bidang penjaminan mutu akademik, dan terimakasih kepada seluruh dosen Universitas Medan Area yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu pengetahuan, dan terimakasih kepada seluruh jajaran staff Universitas Medan Area yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karna itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 10 Februari 2026



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	II
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	III
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	IV
ABSTRAK.....	V
ABSTRACT	VI
RIWAYAT HIDUP	VII
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH.....	14
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	14
1.4 HIPOTESIS PENELITIAN.....	15
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	15
1.4.1 Manfaat Teoritis	15
1.4.2 Manfaat Praktis	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 MOTIVASI KERJA	17
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi kerja.....	18
2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	21
2.1.4 Indikator Motivasi Kerja	21
2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja	21
2.1.6 Teori-teori Motivasi	23
2.1.7 Faktor Pendorong Motivasi Kerja.....	25
2.1.8 Faktor Penghambat Motivasi Kerja	27
2.2 LINGKUNGAN KERJA	30
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	30
2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	32
2.2.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	35
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	36
2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja.....	38
2.2.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	39
2.3 HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN.....	41
2.4 KERANGKA KONSEPTUAL.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	43
3.2 BAHAN DAN ALAT	43
3.2.1 Bahan	43
3.2.2 Alat.....	44
3.3 METODE PENELITIAN	44
3.3.1 Tipe Penelitian	44

3.3.2 Pengumpulan Data	44
3.3.3 Metode Uji coba Alat ukur.....	45
3.3.4 Metode Analisis Data.....	47
3.3.4.1 Uji Asumsi Klasik	47
3.3.4.2 Uji Hipotesis.....	47
3.4 DEFINISI OPERASIONAL.....	49
3.4.1 Lingkungan Kerja.....	49
3.4.2 Motivasi Kerja	49
3.5 POPULASI DAN SAMPEL	50
3.5.1 Populasi.....	50
3.5.2 Sampel.....	50
3.6 PROSEDUR KERJA	51
3.6.1 Persiapan Administrasi.....	51
3.6.2 Persiapan Alat Ukur	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN	53
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	53
4.2 HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS	53
4.2.1 Skala Lingkungan Kerja.....	53
4.2.2 Skala Motivasi Kerja.....	54
4.3 HASIL ANALISIS DATA	56
4.3.1 Uji Asumsi Normalitas.....	56
4.3.2 Uji Asumsi Linearitas	57
4.4 UJI HIPOTESIS	58
4.5 UJI MEAN.....	60
4.6 PEMBAHASAN.....	63
BAB V.....	70
KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 KESIMPULAN.....	70
5.2 SARAN.....	70
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Waktu Penelitian.....	53
Tabel 2.	Skoring Skala Likert.....	52
Tabel 3.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.	Responden Berdasarkan Umur.....	54
Tabel 5.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba.....	55
Tabel 6.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	56
Tabel 7.	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	57
Tabel 8.	Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	58
Tabel 9.	Korelasi Product Moment Koefisien Determinan.....	59
Tabel 10.	Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual	44
Gambar 2.	Struktur Organisasi CV. Fawas Jaya Medan	45
Gambar 3.	Kurva Normal Variabel Lingkungan Kerja.....	62
Gambar 4.	Kurva Normal Variabel Motivasi Kerja.....	63



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta loyalitas dalam bekerja. Robbins & Judge (2017) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan usaha yang tinggi menuju tujuan organisasi, sejauh usaha tersebut mampu memenuhi kebutuhan pribadinya. Dengan demikian, motivasi kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, serta pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk berupaya sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu. Motivasi kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja. Motivasi kerja dapat dianggap sebagai suatu dorongan atau proses yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya menuju upaya konkret seperti bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mencapai prestasi, mengembangkan diri, dan bertindak mandiri, dengan tujuan akhir mencapai target yang ditetapkan. Memberikan motivasi kepada karyawan bertujuan untuk memajukan dan mencapai tujuan kesuksesan perusahaan. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih rajin, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ada beragam tanda yang menunjukkan apakah karyawan sudah termotivasi atau tidak, termasuk

perilaku yang patuh atau melanggar aturan.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Yuliasari dan Nurhayati, 2024). Kesuksesan dalam mencapai target perusahaan tidak terhindar dari manajemen yang berdaya guna dan berhasil terhadap sumber daya manusia (Gautama & Edalmen, 2020). Motivasi kerja adalah perihal sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan (Idrus, 2021). Kinerja merupakan performa yang mampu diraih oleh individu atau sekumpulan orang pada suatu perusahaan yang sesuai dengan kewajiban individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini ditunjang oleh penelitian dari Gony (2021), yang mengatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja baik bagi perusahaan sedangkan menurunnya motivasi karyawan memberikan pengaruh kinerja rendah bagi perusahaan. Ningsih (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu

kegiatan dengan maksimal. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau job description yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul, karena itu, motivasi menjadi komponen yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, hal ini berbeda dengan karyawan. Karyawan sementara adalah pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu terbatas atau pekerja kontrak. Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda, tergantung pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi, sehingga sangat penting untuk diketahui motivasi dari masing masing jenis karyawan. Motivasi yang kuat akan memungkinkan karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berkembang sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik materi maupun non-materi, yang dapat memengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

Motivasi dapat membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya karena motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai tujuannya. Maka dari itu, penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas yang terbentuk dari hasil motivasi kerja juga menjadi hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan

oleh organisasi. Kinerja karyawan harus diketahui oleh pimpinan perusahaan, sehingga diperlukan studi penelitian guna menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sementara.

Menurut Hasibuan (2015) menyatakan 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. Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2017) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan efektivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang kondusif—misalnya ruang kerja yang nyaman, hubungan harmonis antar rekan kerja, serta adanya apresiasi dari atasan—dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Pasolong, 2018). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan semangat kerja dan berimplikasi pada tingginya absensi maupun turnover.

Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan rasa tanggung jawab,

pencapaian prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bekerja. Namun, motivasi kerja karyawan berbeda-beda tergantung pada kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan baik di lingkungan internal maupun eksternal, sehingga pekerjaan diharapkan diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2020).

Hubungan atasan dan bawahan serta hubungan di antara rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam kualitas, kuantitas, efektivitas sumber daya dan ketepatan waktu (Yudiningsih, 2016). Karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula bila di dukung oleh lingkungan yang menunjang Kinerja Karyawan. Demikian pula hasil penelitian Awan dan Tahir (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat. Motivasi kerja yang tinggi berperan sebagai pendorong utama kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai faktor eksternal yang mendukung tumbuhnya motivasi tersebut. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan menjadi penting dilakukan, termasuk di CV. Fawas Jaya Medan sebagai objek penelitian ini.

Peneliti memilih CV. Fawas Jaya Medan sebagai subjek penelitiannya karena merupakan salah satu perusahaan industri di Sumatera Utara yang telah lama beroperasi dalam bidang produksi roti. Peneliti memilih CV. Fawas Jaya Medan ini dilakukan setelah melihat beberapa masalah yang sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan setiap aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tapi dari silang tahun ketahun perusahaan ini telah mulai mengalami perkembangan dan juga telah menciptakan sesuatu kreasi makanan yang baru yang telah diproduksi oleh CV. Fawas Jaya, yakni dengan menambah produk dalam berbagai makanan kering seperti kue bawang dan juga keripik dengan berbagai varians rasa yang berbeda-beda, kerupuk, kacang-kacangan, snack- snack, dan masih banyak yang lainnya. dan untuk pemasaran produknya hingga saat ini telah sampai ke aceh, padang, pekan baru dan sumatera selatan. Perusahaan ini telah berdiri pada tanggal 14 Maret 2001 atau pada saat ini telah mencapai usia kurang hampir 16 tahun yang lalu, dan yang beralokasikan di Jalan Bersama No. 11, Bandar Selamat, Kec. Medan Tembung.

CV. Fawas Jaya Medan memiliki sejumlah keunikan yang menjadikannya berbeda dari usaha sejenis. Dalam aspek nilai dan sosial, perusahaan ini menjalankan bisnis sambil berdagang, dengan komitmen membagikan sebagian keuntungannya untuk sedekah. Tujuan sosial perusahaan juga tampak dalam upayanya mengentaskan pengangguran lokal melalui pemberdayaan masyarakat sekitar sebagai tenaga kerja. Dari sisi produk dan adaptasi pasar, CV. Fawas Jaya Medan tidak hanya fokus pada satu jenis kue, melainkan melakukan diversifikasi produk, mulai dari kue pia, roti, hingga berbagai snack dan paket musiman yang ditawarkan dengan harga terjangkau namun tetap berkualitas. Perusahaan juga sangat memperhatikan kualitas dan mutu produk dengan menggunakan bahan-bahan yang halal dan higienis, menerapkan kontrol terhadap kecacatan produk, serta menyediakan kebijakan klaim pelanggan yang jelas dan ramah.

Selama bertahun-tahun, perusahaan ini telah meningkatkan kehidupan ekonomi masyarakat sekitarnya dengan menyediakan lapangan kerja bagi orang-

orang yang membutuhkannya. Perusahaan ini juga telah meningkatkan jumlah karyawannya. Meskipun demikian, perusahaan tidak selalu dapat menunjukkan kemajuannya dengan baik dan juga tidak dapat mempertahankan karyawannya untuk tetap bertahan. Ini dapat dilihat dari penurunan jumlah roti yang dijual kepada pelanggannya. Perusahaan sekarang hanya memproduksi roti dalam jumlah kecil sesuai permintaan pelanggan, dan tidak lagi memproduksi roti dalam jumlah besar. Selain itu, persaingan pasar yang kuat dan kurangnya pengenalan dan pemasaran produk ke pelanggan lain menyebabkan penurunan penjualan. Akibatnya, karyawan perusahaan meninggalkan atau berhenti bekerja.

Jumlah karyawan bagian operator produksi roti yang keluar dan masuk serta jumlah absensi pada CV. Fawas Jaya Medan yang telah peneliti rangkum dari tahun 2021 sampai 2023 yaitu, pada tahun 2021 terdapat 136 jumlah karyawan yang ada di awal tahun, 19 karyawan yang keluar pada tahun 2021, sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 5 orang dan ada 122 jumlah karyawan yang ada akhir tahun. Pada tahun 2022 terdapat 122 jumlah karyawan yang ada di awal tahun, 16 karyawan yang keluar pada tahun 2022, sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 8 orang dan ada 114 jumlah karyawan yang ada akhir tahun. Pada tahun 2023 terdapat 114 jumlah karyawan yang ada di awal tahun, 6 karyawan yang keluar pada tahun 2023, sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 5 orang dan ada 122 jumlah karyawan yang ada akhir tahun.

Tingginya tingkat absensi dan keluar karyawan dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Tingginya tingkat keluar karyawan juga dapat menjadi hasil dari keinginan perusahaan untuk mengurangi biaya dengan mengurangi jumlah karyawan mereka

sehingga lebih sedikit pekerjaan tersedia. Karena karyawan adalah inti dari perusahaan, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan teori Robbins & Judge (2017), motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh beberapa ciri-ciri, yaitu semangat kerja yang tinggi yang ditunjukkan melalui antusiasme dan kesediaan bekerja tanpa harus dipaksa, disiplin dan tanggung jawab yang tercermin dari kehadiran yang konsisten, kepatuhan pada aturan, dan penyelesaian tugas tepat waktu, inisiatif dan kreativitas di mana karyawan cenderung menawarkan ide atau solusi atas masalah, loyalitas terhadap perusahaan yang membuat karyawan bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan yang membuat karyawan merasa bangga dan senang atas peran yang dijalankan.

Berdasarkan berbagai permasalahan yang telah diuraikan, seperti tingginya tingkat absensi dan keluar-masuk karyawan, rendahnya inisiatif dalam bekerja, minimnya keberanian karyawan dalam menyampaikan ide, serta menurunnya ketahanan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang melingkupinya. Oleh karena itu, diperlukan landasan teori motivasi kerja yang mampu menjelaskan motivasi karyawan secara nyata melalui perilaku kerja sehari-hari.

Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja menurut Anoraga sebagai dasar pengukuran motivasi kerja karyawan. Teori

Anoraga memandang motivasi kerja sebagai sesuatu yang tercermin dalam perilaku kerja, yang meliputi lima aspek utama, yaitu kedisiplinan, imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Kelima aspek tersebut dinilai relevan dengan fenomena yang terjadi di CV. Fawas Jaya Medan, di mana rendahnya kedisiplinan terlihat dari tingginya tingkat absensi, lemahnya imajinasi dan inisiatif tercermin dari minimnya partisipasi karyawan dalam memberikan ide, serta rendahnya kepercayaan diri dan daya tahan terhadap tekanan tampak dari sikap pasif karyawan dalam menghadapi permasalahan kerja. Selain itu, menurunnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan juga terlihat dari kecenderungan karyawan bekerja seadanya dan kurang berkomitmen terhadap hasil kerja.

Dengan demikian, teori motivasi kerja Anoraga dipandang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini karena mampu mengaitkan secara langsung antara kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan kedisiplinan, menumbuhkan kreativitas, memperkuat kepercayaan diri, meningkatkan ketahanan terhadap tekanan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, penggunaan teori Anoraga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan.

Namun, fenomena yang terjadi di CV. Fawas Jaya Medan menunjukkan beberapa gejala yang bertolak belakang dari ciri-ciri motivasi kerja tinggi tersebut. Pertama, tingginya angka absensi dan keluar-masuk karyawan pada divisi produksi roti dari tahun 2021 hingga 2023. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2021

terdapat 136 karyawan di awal tahun, 19 karyawan keluar, dan hanya 5 karyawan masuk sehingga tersisa 122 karyawan di akhir tahun. Pada tahun 2022, dari 122 karyawan di awal tahun, 16 karyawan keluar dan 8 karyawan masuk sehingga tersisa 114 karyawan di akhir tahun. Pada tahun 2023, dari 114 karyawan di awal tahun, 6 karyawan keluar dan 5 karyawan masuk sehingga tersisa 113 karyawan di akhir tahun. Tingginya angka keluar-masuk karyawan ini mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat rendah. Kedua, karyawan menunjukkan penurunan semangat kerja, seperti bekerja seadanya dan minim partisipasi dalam menyelesaikan masalah operasional. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa banyak karyawan yang terlihat menunda pekerjaan dan tidak menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang juga merupakan salah satu ciri lemahnya motivasi kerja. Karyawan cenderung pasif dan tidak berani menyampaikan ide atau solusi atas permasalahan yang dihadapi perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya apresiasi dari atasan terhadap pendapat karyawan, yang akhirnya menurunkan rasa percaya diri dan berdampak pada menurunnya motivasi. Ketiga, adanya keluhan terhadap minimnya apresiasi dari atasan serta kurangnya perhatian terhadap ide-ide dari karyawan.

Berdasarkan penelitian Zuanda (2021) yang meneliti di objek yang sama, beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi dari atasan, seperti kurangnya pujian atau penghargaan ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Karyawan juga merasa bahwa perusahaan kurang mau mendengar masukan atau ide-ide yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan menjadi tidak mau ikut serta dalam memberikan solusi ketika perusahaan

menghadapi masalah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan penghargaan dan afiliasi belum terpenuhi. Karyawan mengeluhkan tidak adanya pujian atau insentif dari atasan meskipun telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini menyebabkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan tidak berkembang secara optimal. Keempat, suasana kerja yang tidak kondusif, terutama dalam hal komunikasi dan hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat, dan efektivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja adalah semua keadaan di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi di CV. Fawas Jaya Medan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada dinilai kurang mendukung, seperti minimnya apresiasi dari atasan, kurangnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan suasana kerja yang kurang kondusif. Fasilitas kerja yang kurang lengkap atau tidak nyaman, ruang kerja yang kurang memadai dari segi pencahayaan, suhu, maupun kebisingan, serta hubungan atasan-bawahan yang kurang harmonis turut memperburuk kondisi lingkungan kerja. Kelima, produksi roti menurun, dan perusahaan kini hanya memproduksi berdasarkan permintaan, bukan skala besar seperti sebelumnya. Perusahaan yang sebelumnya mampu memproduksi roti dalam jumlah besar untuk memenuhi permintaan pasar, kini hanya memproduksi sesuai dengan pesanan yang masuk. Hal ini menunjukkan penurunan produktivitas yang signifikan dan mengindikasikan adanya masalah serius dalam motivasi kerja karyawan. Penurunan produksi ini juga disebabkan oleh persaingan pasar yang kuat dan kurangnya pengenalan serta pemasaran produk kepada pelanggan lain, yang mengakibatkan

penurunan penjualan dan pada akhirnya membuat karyawan meninggalkan atau berhenti bekerja.

Fenomena-fenomena tersebut mencerminkan lemahnya berbagai aspek motivasi kerja yang seharusnya menjadi indikator penting dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan teori Anoraga (2014), aspek-aspek motivasi kerja meliputi kedisiplinan, imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Kondisi di CV. Fawas Jaya Medan menunjukkan bahwa karyawan terlihat kurang mampu menghadapi tantangan seperti penurunan penjualan dan tekanan kerja lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki ketahanan mental yang baik, yang biasanya muncul jika motivasi kerja mereka tinggi. Selain itu, inisiatif dan imajinasi karyawan juga tampak rendah. Banyak karyawan tidak terlibat aktif dalam mencari solusi atau mengembangkan ide untuk perbaikan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mendukung tumbuhnya kreativitas, sehingga berdampak pada turunnya motivasi inovatif.

Secara keseluruhan, berbagai fenomena ini mencerminkan lemahnya berbagai aspek motivasi kerja yang seharusnya menjadi indikator penting dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan. Kondisi motivasi kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak pada penurunan produktivitas, tingginya turnover karyawan, penurunan kualitas kerja, dan ketidakstabilan sumber daya manusia. Berdasarkan teori Robbins & Judge (2017) dan Hasibuan (2015), motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang kurang nyaman, hubungan kerja yang renggang, dan tidak adanya sistem motivasi yang efektif baik secara

intrinsik maupun ekstrinsik dapat menyebabkan semangat kerja menurun. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa manajemen belum mampu menciptakan strategi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa akar permasalahan utama terletak pada kurangnya perhatian terhadap aspek lingkungan kerja, yang secara langsung berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Meskipun secara teoritis lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat mendukung kinerja, namun beberapa penelitian empiris sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, hasil penelitian Awan dan Tahir (2015) mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh dalam penelitian Samson (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bank umum. Demikian pula pada variabel motivasi kerja, dimana hasil penelitian Osumba (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja akan memberikan dampak langsung pada kenaikan produktivitas kerja.

Permasalahan yang terjadi di CV. Fawas Jaya Medan dapat dilihat dari beberapa indikator penting yang saling berkaitan. Berdasarkan data internal perusahaan, terdapat tingkat keluar-masuk karyawan (turnover) yang cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir, yaitu dari tahun 2021 hingga 2023. Kondisi ini mencerminkan adanya ketidakstabilan sumber daya manusia yang mengindikasikan rendahnya kepuasan dan motivasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang ada dinilai kurang mendukung, seperti minimnya apresiasi dari atasan,

kurangnya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan suasana kerja yang kurang kondusif. Hal ini sejalan dengan hasil observasi penelitian terdahulu Zuanda (2021) yang menyebutkan bahwa karyawan merasa tidak diperhatikan dan kurang dihargai kontribusinya. Akibatnya, produksi perusahaan juga mengalami penurunan; perusahaan kini hanya memproduksi roti berdasarkan permintaan, tidak lagi secara massal, yang menunjukkan menurunnya produktivitas.

Berdasarkan teori Robbins & Judge (2017) dan Hasibuan (2015), motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang kurang nyaman, hubungan kerja yang renggang, dan tidak adanya sistem motivasi yang efektif—baik secara intrinsik maupun ekstrinsik—dapat menyebabkan semangat kerja menurun. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa manajemen belum mampu menciptakan strategi kerja yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa akar permasalahan utama terletak pada kurangnya perhatian terhadap aspek lingkungan kerja, yang secara langsung berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Lingkungan kerja dengan Motivasi kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan”.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada Hubungan antara Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di CV.Fawas Jaya Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan, dengan asumsi semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang baik, maka motivasi kerja karyawan semakin rendah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang hubungan antara kondisi kerja, seperti suasana di tempat kerja, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja, dengan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkaya teori-teori yang ada tentang motivasi dan lingkungan kerja, serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu manajer atau pimpinan perusahaan untuk merancang kebijakan atau strategi yang lebih baik dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa lebih

termotivasi dan produktif. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang menimbulkan semangat, arah, dan ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga mencerminkan kualitas keterlibatan individu dalam pekerjaannya.

Menurut Anoraga (2014), motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seseorang mau dan rela bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Motivasi kerja tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, serta kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi kerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang bersikap dan bertindak dalam menjalankan tugasnya.

Pandangan Anoraga menekankan bahwa motivasi bukan hanya persoalan kebutuhan atau dorongan abstrak, tetapi tampak nyata dalam sikap dan perilaku kerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diukur melalui aspek-aspek perilaku yang relevan dengan konteks pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang tercermin dalam perilaku kerja individu, yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, percaya diri, kreatif, dan mampu menghadapi tekanan demi tercapainya tujuan organisasi.

Pemilihan teori Anoraga (2014) dalam penelitian ini didasarkan pada kesesuaiannya dengan kondisi lapangan di CV. Fawas Jaya Medan. Permasalahan yang ditemukan, seperti tingginya tingkat absensi, rendahnya inisiatif kerja, minimnya keberanian menyampaikan ide, serta lemahnya daya tahan terhadap tekanan kerja, berkaitan langsung dengan aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga.

Teori ini dinilai lebih kontekstual dan aplikatif dalam menggambarkan perilaku kerja karyawan secara nyata dibandingkan teori motivasi yang hanya menekankan pada kebutuhan abstrak. Dengan demikian, teori Anoraga memberikan landasan yang lebih operasional dalam mengukur motivasi kerja serta menganalisis hubungannya dengan lingkungan kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern, Faktor intern dapat yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern, Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan,

membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Menurut Winardi (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal:

1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan. Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja, Faktor lingkungan yang

dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja yang dapat diandalkan dan faktor lingkungan kerja eksternal. Faktor lingkungan kerja internal meliputi infrastruktur, sumber pendanaan, kontrol atau pengawasan, prosedur, pengawasan, kondisi kerja, iklim kerja dan kesejahteraan. Sedangkan faktor lingkungan kerja eksternal, termasuk: ilmu pengetahuan dan teknologi, lingkungan global, hukum, pemasaran, informasi, produk dan layanan / layanan. Berdasarkan kedua faktor lingkungan kerja tersebut, semuanya dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, bila terdapat kesenjangan antara penyediaan kebutuhan yang real dan yang ideal (Firmansyah & Mahardika, 2018).

Kesimpulannya, motivasi kerja terbentuk dari kombinasi faktor internal dan eksternal. Keseimbangan antara kebutuhan pribadi pegawai dengan dukungan organisasi maupun kondisi eksternal akan menghasilkan motivasi kerja yang optimal dan berkelanjutan.

2.1.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014), terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain:

1. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang menunjukkan keseriusan dalam bekerja.

2. **Imajinasi dan daya kombinasi**

Imajinasi yang tinggi serta kemampuan mengombinasikan ide atau cara kerja akan menghasilkan inovasi yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

3. Kepercayaan diri

Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan memberikan dorongan internal yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan secara mental dan emosional menjadi indikator penting dalam menjaga stabilitas motivasi kerja.

5. Tanggung jawab dalam pekerjaan

Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal.

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Pemilihan teori Anoraga (2014) untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan penting. Teori ini sangat sesuai dengan konteks industri kecil-menengah di Indonesia, khususnya CV. Fawas Jaya Medan yang merupakan perusahaan produksi roti dan makanan ringan. Aspek-aspek dalam teori Anoraga dapat diterapkan secara praktis pada lingkungan kerja operasional seperti di perusahaan ini. Teori Anoraga mencakup lima aspek motivasi kerja yang komprehensif, yaitu kedisiplinan, imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Kelima aspek ini sangat relevan dengan fenomena yang terjadi di lapangan, seperti tingginya tingkat absensi yang berkaitan dengan kedisiplinan,

karyawan yang menunda pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab, minimnya inisiatif yang berkaitan dengan kepercayaan diri dan imajinasi, serta kurangnya kemampuan menghadapi tekanan penurunan penjualan yang berkaitan dengan daya tahan terhadap tekanan. Aspek-aspek dalam teori Anoraga dapat dengan mudah dioperasionalisasikan menjadi item-item pernyataan dalam kuesioner yang terukur secara kuantitatif menggunakan skala Likert, sesuai dengan desain penelitian yang digunakan. Teori ini juga telah banyak digunakan dalam penelitian-penelitian serupa di Indonesia dan terbukti valid serta reliabel untuk mengukur motivasi kerja karyawan dalam konteks budaya dan kondisi kerja Indonesia. Selain itu, aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga memiliki keterkaitan logis dengan aspek-aspek lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Afandi P (2018), sehingga memudahkan analisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Tella (2018) menyebutkan aspek pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian sebagai inti dari motivasi kerja. Kuvaas (2021) menambahkan bahwa job autonomy, pengembangan kompetensi, dan dukungan sosial merupakan aspek penting motivasi kerja di tempat kerja modern. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja ialah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan kreatif, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan, direction of behavior (perilaku), level of effort (tingkat usaha), level of persistence (tingkat kegigihan), kemauan, kebutuhan, rasa aman.

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga (2014), maka indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi:

1. Kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja
2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
3. Kemampuan menghasilkan ide atau solusi dalam pekerjaan
4. Keberanian menyampaikan pendapat
5. Ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja
6. Kesungguhan dalam menyelesaikan tugas
7. Kesiediaan menerima tanggung jawab atas hasil kerja

Indikator-indikator tersebut dioperasionalisasikan dalam bentuk pernyataan skala Likert untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan.

Kesimpulannya, motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan, baik yang bersifat dasar (seperti fisiologis dan keamanan) maupun tingkat lanjut (seperti penghargaan, kompetensi, dan aktualisasi diri). Indikator motivasi kerja dapat diukur dari keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, komitmen emosional, serta usaha tambahan yang diberikan, yang pada akhirnya menentukan kinerja dan loyalitas pegawai dalam organisasi.

2.1.5 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut van Tuin (2020) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.

- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Lorincová (2019) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan organisasi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut ditarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu meningkatkan gairah dan semangat kerja kepada para karyawan dan diharapkan kepada karyawan untuk mempunyai kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan bergaul sesama karyawan supaya dapat menciptakan serta meningkatkan disiplin tinggi serta meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut ditarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu meningkatkan gairah dan semangat kerja

kepada para karyawan dan diharapkan kepada karyawan untuk mempunyai kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan bergaul sesama karyawan supaya dapat menciptakan serta meningkatkan disiplin tinggi serta meningkatkan komitmen organisasi.

2.1.6 Teori-teori Motivasi

Semua teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan bagaimana mereka dapat menjadi seperti apa. Oleh karena itu, teori-teori ini memiliki isi yang membantu manajer dan karyawan memahami hubungan dinamis yang ada di dalam organisasi setiap hari. Teori-teori ini juga membantu mereka memahami bagaimana organisasi bekerja setiap hari. Tidak ada organisasi yang berhasil tanpa upaya dan komitmen dari semua anggota komunitasnya. Karena itu, pakar manajemen dan manajer terus mengembangkan teori motivasi.

Menurut Siagian (2016) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut:

1) Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2) Teori ERG Clayton P. Alderfer

Teori ERG Clayton P. Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

3) Teori Frederick Herzberg

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) teori motivasi terdiri dari tiga kelompok yaitu:

- 1) Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan / kegiatan.
- 2) Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*). Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.
- 3) Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan

Berdasarkan menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seorang individu yang menyebabkan

individu tersebut melakukan aktivitas atau kegiatan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2.1.7 Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Faktor pendorong motivasi kerja adalah berbagai elemen yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas tau pekerjaannya. Faktor-faktor ini dapat berasal dari dalam diri individu (faktor internal) maupun dari luar dirinya (faktor eksternal). Berikut adalah beberapa faktor pendorong motivasi kerja yang umum ditemukan:

1. Faktor Internal
 - a) Kebutuhan dan Keinginan Pribadi: Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan dasar (seperti kebutuhan fisik dan finansial) serta keinginan untuk meraih tujuan pribadi dan profesional dapat menjadi pendorong utama motivasi.
 - b) Penghargaan Diri (*Self-esteem*): Rasa harga diri yang tinggi dan pencapaian pribadi dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.
 - c) Minat dan Passion: Ketika seseorang memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan yang dilakukan, ini bisa meningkatkan motivasi dan rasa puas dalam bekerja.
 - d) Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*): Tujuan yang jelas dan terukur memberikan arah serta dorongan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
 - e) Rasa Tanggung Jawab: Tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tim dapat mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.
2. Faktor Eksternal
 - a) Penghargaan dan Pengakuan: Penghargaan atas kinerja yang baik, baik itu berupa bonus, kenaikan pangkat, maupun pengakuan verbal, dapat sangat

memotivasi seseorang untuk tetap bekerja dengan baik.

- b) **Kompensasi dan Benefit:** Gaji yang kompetitif, tunjangan, dan benefit lainnya yang sesuai dengan harapan karyawan bisa menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja.
- c) **Lingkungan Kerja yang Mendukung:** Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (ruang kerja yang nyaman) maupun hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan lebih efektif.
- d) **Kesempatan Pengembangan Karier:** Adanya peluang untuk pengembangan karier, pelatihan, atau pendidikan lanjutan dapat meningkatkan motivasi individu untuk berprestasi lebih baik. tanpa seijin Penerbit.
- e) **Kepemimpinan yang Efektif:** Pemimpin yang inspiratif dan mendukung dapat memberikan dorongan yang kuat bagi tim untuk berprestasi lebih baik.
- f) **Tantangan dan Variasi Pekerjaan:** Pekerjaan yang menawarkan tantangan tau variasi yang menarik dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi seseorang.

3. Faktor Sosial dan Emosional

- a) **Hubungan Sosial di Tempat Kerja:** Dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, serta adanya hubungan yang sehat dan saling mendukung di tempat kerja, dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi.
- b) **Pengaruh Budaya Organisasi:** Budaya perusahaan yang positif, seperti penghargaan terhadap inovasi, keterbukaan komunikasi, dan rasa saling menghargai, dapat mendorong semangat kerja.

4. Faktor Fleksibilitas

- a) **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance):** Fleksibilitas waktu kerja, cut yang cukup, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan

kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

- b) Faktor Prestasi dan Tantangan : Pemberian Tantangan yang Sesuai: Tugas yang menantang namun dapat dicapai dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja. Kesempatan untuk Berinovasi: Kemampuan untuk berkontribusi ide dan solusi kreatif juga menjadi pendorong motivasi, terutama bagi mereka yang memiliki keinginan untuk berkembang dan berinovasi.

Secara keseluruhan, faktor pendorong motivasi kerja bersifat kompleks dan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif.

Kesimpulannya, Faktor pendorong motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu, lingkungan organisasi, aspek sosial-emosional, maupun fleksibilitas kerja. Kombinasi faktor-faktor tersebut berbeda pada setiap orang, sehingga organisasi perlu menyesuaikan strategi agar tercipta motivasi dan kinerja yang optimal.

2.1.8 Faktor Penghambat Motivasi Kerja

Faktor penghambat motivasi kerja adalah berbagai kondisi atau situasi yang dapat mengurangi semangat dan kinerja seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor ini dapat berasal dari dalam diri individu (faktor internal) maupun dari lingkungan atau organisasi tempat individu bekerja (faktor eksternal). Berikut adalah beberapa faktor penghambat motivasi kerja yang umum:

- a) Faktor Internal

- 1) Kurangnya Kepuasan Diri: Ketika seseorang merasa pekerjaannya tidak

memberikan rasa puas atau tidak sesuai dengan minat dan passion, hal ini bisa mengurangi motivasi untuk bekerja lebih baik.

- 2) Kurangnya Kepercayaan Diri: Rasa rendah diri atau kurang percaya diri dapat menyebabkan seseorang merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, yang akhirnya menghambat motivasi untuk bekerja.
 - 3) Kelelahan Mental atau Fisik: Kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan atau stres yang terus-menerus dapat membuat seseorang kehilangan motivasi dan semangat kerja.
 - 4) Perasaan Tidak Punya Tujuan: Jika seseorang tidak memiliki tujuan atau arah yang jelas dalam pekerjaan, ia cenderung merasa tidak terinspirasi dan kehilangan motivasi.
 - 5) Rasa Takut terhadap Gagal atau Kritik: Takut gagal atau mendapatkan kritik yang berlebihan dapat menurunkan rasa percaya diri dan menghambat semangat kerja.
- b) Faktor Eksternal
- 1) Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung: Lingkungan kerja yang tidak nyaman, baik fisik (seperti ruang kerja yang bising, suhu yang tidak nyaman, atau peralatan yang rusak) maupun sosial (misalnya hubungan yang buruk antara rekan kerja atau dengan atasan) dapat mengurangi motivasi.
 - 2) Kepemimpinan yang Buruk: Pemimpin yang otoriter, tidak mendukung, atau tidak memberikan arahan yang jelas dapat membuat karyawan merasa terabaikan atau tidak dihargai, yang akhirnya mengurangi motivasi.
 - 3) Tidak Ada Penghargaan atau Pengakuan: Ketika usaha dan kinerja karyawan tidak diakui atau dihargai, baik dalam bentuk verbal maupun finansial,

karyawan bisa merasa tidak dihargai, yang menurunkan motivasi mereka untuk berusaha lebih keras.

- 4) Gaji yang Tidak Memadai: Gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi atau tidak kompetitif dapat menjadi faktor penghambat motivasi, terutama jika karyawan merasa pekerjaan mereka tidak dihargai secara finansial.
 - 5) Tidak Ada Kesempatan Pengembangan Karier: Jika tidak ada peluang untuk berkembang dalam pekerjaan, baik melalui pelatihan, promosi, atau peningkatan keterampilan, karyawan bisa merasa stagnan dan kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik.
 - 6) Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab: Jika peran atau tugas yang diharapkan dari seseorang tidak jelas atau sering berubah-ubah, ini dapat menciptakan kebingungan dan frustrasi, yang berujung pada berkurangnya motivasi.
 - 7) Beban Kerja yang Berlebihan atau Tidak Seimbang: Beban kerja yang terlalu banyak atau tidak realistis dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan keputusasaan, yang akhirnya menghambat motivasi untuk bekerja.
- c) Faktor Sosial dan Emosional
- 1) Kurangnya Dukungan Sosial: Ketika seorang karyawan tidak merasa didukung oleh rekan kerja atau atasan, baik dalam hal pekerjaan atau masalah pribadi, ini dapat mengurangi rasa kebersamaan dan semangat tim.
 - 2) Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja atau Atasan: Konflik interpersonal di tempat kerja, seperti persaingan yang tidak sehat, sikap negatif, atau kurangnya kerja sama, dapat mengurangi kenyamanan bekerja dan

menurunkan motivasi.

Vischer (2018) membagi lingkungan kerja menjadi kenyamanan fisik, fungsional, dan psikologis. Zhou & George (2022) menekankan bahwa interaksi sosial, dukungan organisasi, dan kejelasan struktur kerja menentukan kualitas lingkungan kerja.

Kesimpulannya, Faktor penghambat motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri individu, lingkungan kerja, maupun aspek sosial-emosional. Hambatan seperti kurangnya kepuasan, kepemimpinan yang buruk, gaji tidak memadai, serta hubungan kerja yang negatif dapat menurunkan semangat dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, jelas, dan mendukung agar motivasi tetap terjaga.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Pasolong (2018) lingkungan kerja menjadi bagian penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas

bekerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah tempat berlangsungnya segala aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman yang memungkinkan seluruh karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal (Nurul & Asrizal Nasution, 2021).

Menurut (Judge, 2017) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Menurut (Rivai, 2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik

diwiyah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua kategori utama yang meliputinya, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua kategori. Menurut Afandi P (2018) aktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

a) Faktor-Faktor Lingkungan Fisik

Menurut Afandi P (2018) faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

- 1) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam Tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada

karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

b) Faktor-Faktor Lingkungan Psikis

Menurut Afandi P (2018) faktor lingkungan psikis merupakan sebagian hal yang menyangkut tentang hubungan sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal.
- 2) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja.
- 3) Frustrasi, frustrasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan.
- 4) Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja.
- 5) Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negative yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan

dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.



Kesimpulannya, faktor-faktor lingkungan kerja baik fisik maupun psikis sama-sama berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman, terencana, serta sesuai kebutuhan akan meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan psikis yang sehat, dengan beban kerja seimbang, pengawasan yang baik, serta hubungan sosial yang harmonis akan mendorong semangat dan kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuknya. Menurut Afandi P (2018), aspek lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan organisasi mana pun untuk karyawannya. Pelayanan yang baik dari suatu organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memungkinkan untuk terus menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja dan perilaku. Layanan karyawan umumnya meliputi:
 - a) Pelayanan makan dan minum
 - b) Pelayanan kesehatan;
 - c) Pelayanan kecil/kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi kerja, kondisi kerja karyawan harus diupayakan semaksimal mungkin oleh manajemen organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan tenang. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan ruang yang diperlukan untuk pergerakan dan keamanan bagi karyawan untuk bekerja.

3. Hubungan karyawan, hubungan karyawan sangat penting untuk produktivitas kerja. Karena antara motivasi dengan semangat kerja terdapat hubungan dengan semangat dan hubungan yang saling menguntungkan antara rekan kerja dalam bekerja. Apabila terjadi ketidakserasian hubungan antara karyawan, maka dapat menurunkan motivasi dan kegairahan dalam bekerja yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kamarulzaman (2020) menyebutkan aspek seperti pencahayaan alami, fleksibilitas ruang kerja, dan kualitas udara. Bakotić & Babić (2018) mengkategorikan aspek lingkungan kerja ke dalam internal (hubungan kerja) dan eksternal (fasilitas fisik).

Kesimpulannya, lingkungan kerja terdiri dari aspek pelayanan, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan yang saling memengaruhi motivasi serta produktivitas kerja. Faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, dan fasilitas, serta faktor sosial seperti hubungan kerja yang harmonis sama-sama penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Penelitian terbaru juga menekankan pentingnya pencahayaan alami, kualitas udara, fleksibilitas ruang, serta membedakan aspek internal dan eksternal dalam lingkungan kerja.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya

perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

5. Suara Bising

Suara Bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

6. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

Kesimpulannya, lingkungan kerja yang kondusif tercipta melalui hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, interaksi positif antar sesama rekan kerja, serta didukung oleh kondisi fisik yang memadai seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan ruang gerak yang nyaman sehingga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi P (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Manfaat lingkungan kerja yang baik dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Berikut beberapa manfaat lingkungan kerja menurut (Nweke & Orji, 2019) :

- 1) Meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan
- 3) Meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan
- 4) Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan

Kesimpulannya, lingkungan kerja yang baik memberikan manfaat besar bagi organisasi maupun karyawan. Menurut Afandi P (2018), lingkungan kerja

mampu menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas meningkat, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai standar, serta karyawan bekerja dengan semangat tanpa perlu banyak pengawasan. Sejalan dengan itu, Nweke & Orji (2019) menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong retensi, kolaborasi, komunikasi, serta mendukung kesehatan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

2.2.6 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Menurut (Sedarmayanti, 2016) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sugito (2018) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Siswanto, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : ruang kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kesimpulannya, menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi nyata di sekitar tempat kerja seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, keamanan, hingga fasilitas kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan sosial di tempat kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja, yang berperan penting dalam menciptakan suasana kerja harmonis dan mendukung produktivitas.

2.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi kerja Karyawan

Berdasarkan dari pendapat dari beberapa ahli maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap motivasi kerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dhika Arsela Krisnawanto (2016) yang menyebutkan dalam penelitiannya bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja, yaitu semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja juga baik sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka motivasi kerja menurun.

Penelitian lainnya dari Nurul Amalia (2021) juga menyebutkan hal yang sama dalam penelitiannya bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba, hal ini diperkuat lagi dengan penelitian Nurchika Rahayu (2024) yang menunjukkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

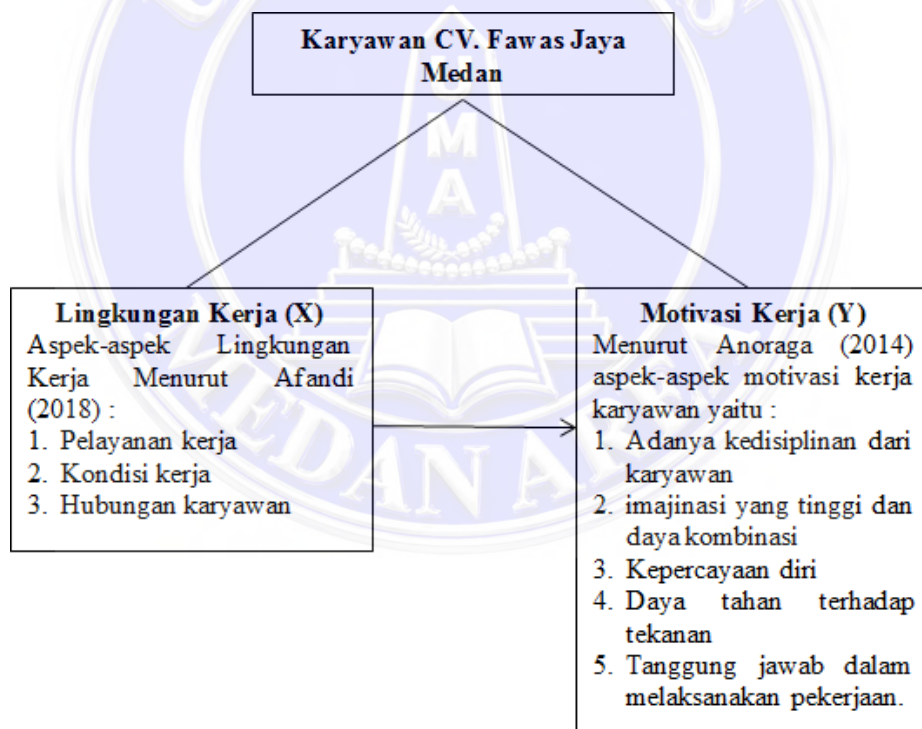
Hasil penelitian lainnya juga ditemukan untuk mendukung penelitian sebelumnya Ingsiyah (2019) yang menemukan hasil melalui uji analisis regresi berganda dalam penelitian ini, dapat ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pradana & Sanusi (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan motivasi kerja di sektor manufaktur. Nguyen (2021) menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal dan kenyamanan fisik sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja di sektor UMKM.

Kesimpulannya, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik, terbukti berhubungan positif dan signifikan dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian dari berbagai ahli dan studi sebelumnya menunjukkan bahwa semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja, semakin tinggi pula motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat mendorong semangat, produktivitas, dan pencapaian tujuan bersama.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan Penelitian ini pada 19 September 2025 sampai 27 Oktober 2025.

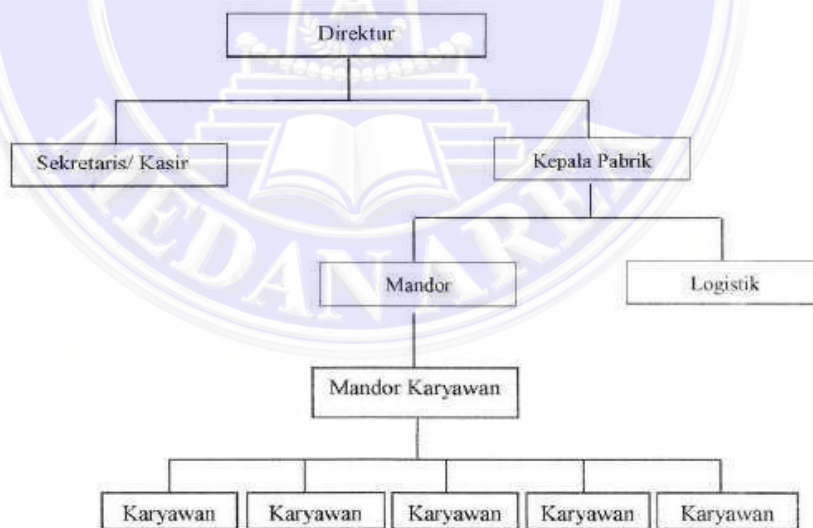
Tabel 1. Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1	Pra Penelitian					
2	Penelitian					
3	Menyelesaikan bab 4-5					
4	Semhas					
5	Sidang					

Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan angket kepada sampel.

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Kue CV. Fawas Jaya Medan yang beralamat di Jalan Bersama No. 11, Bandar Selamat, Kec. Medan Tembung.

Gambar 2. Struktur Organisasi CV. Fawas Jaya Medan



3.2 Bahan Dan Alat

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan komputer dan printer.

Kuesioner/angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.2.2 Alat

Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak dan perangkat keras. Perangkat lunak terdiri dari SPSS dan Microsoft office dan untuk perangkat keras terdiri dari laptop, handphone, pulpen, kuisisioner.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif non eksperimen. Pendekatan yang dilakukan menggunakan deskriptif. Menurut Rukajat (2018) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara realistik, nyata dan kekinian, karena penelitian ini terdiri dari membuat uraian, gambar atau lukisan secara sistematis, faktual dan tepat mengenai fakta, ciri dan hubungan antara fenomena yang dipelajari.

3.3.2 Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuisisioner, peneliti menyebarkan kuisisioner atau angket agar dapat dianalisis. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan CV. Fawas Jaya Medan yang berjumlah 64 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini

dipilih agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu Skala Lingkungan Kerja dan Skala Motivasi Kerja. Skala Lingkungan Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Afandi P, sedangkan Skala Motivasi Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Anoraga. Kedua skala tersebut menggunakan model skala Likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Sebelum digunakan dalam pengambilan data penelitian, kedua skala terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi item-total, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach.

Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh responden di lokasi penelitian. Responden diminta untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang mereka rasakan selama bekerja di perusahaan tersebut. Setelah seluruh kuesioner terkumpul, data kemudian diberi skor sesuai dengan ketentuan skala Likert dan selanjutnya diolah serta dianalisis menggunakan metode statistik yang telah ditetapkan.

3.3.3 Metode Uji coba Alat ukur

Penelitian ini menggunakan metode try out (uji coba) terpakai karena keterbatasan waktu penelitian dan jauhnya jarak tempat uji coba yang memiliki karakteristik yang sama dengan lokasi penelitian. Pada metode try out (uji coba) terpakai, penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali

saja, dalam arti data subyek yang terkumpul akan digunakan untuk data uji coba atau digunakan sebagai data penelitian (Noorrahman, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Cv. Fawas Jaya Medan, tahun 2025 sebanyak 64 karyawan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (construct validity) sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017) bahwa validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti melalui instrumen penelitian. Validitas konstruk dipilih karena penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket dengan skala Likert, sehingga diperlukan pengujian sejauh mana butir-butir pertanyaan dapat mewakili konstruk atau variabel yang diukur. Pengujian dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment antara skor item dengan skor total. Apabila nilai korelasi signifikan dan memenuhi kriteria ($r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, $\text{sig} < 0,05$), maka item tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Sedangkan, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Sugiyono (2017), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau konsisten dalam mengukur sesuatu. Teknik Cronbach's Alpha digunakan karena instrumen penelitian berbentuk angket dengan skala Likert, sehingga konsistensi internal antar item dapat diuji secara statistik. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Dengan demikian, apabila hasil pengujian menunjukkan nilai alpha di atas kriteria tersebut, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.3.4 Metode Analisis Data

Analisis data ini dilakukan untuk menguji hipotesis dalam menentukan Kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *product Moment*. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

3.3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Bertujuan untuk melakukan apakah variable bebas memiliki hubungan dengan variable terikat. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Spearman* dengan kriteria p beda pada *deviantion for linearity* $>0,05$, maka dinyatakan kedua variable linear.

3.3.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif untuk mengetahui apakah dugaan sementara (*hipotesis*) yang diajukan peneliti dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Menurut Sugiyono (2020), uji hipotesis adalah cara untuk menentukan apakah suatu

hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak melalui pengolahan data statistik dengan membandingkan nilai signifikansi (p -value) dengan taraf signifikansi (α) yang ditetapkan, biasanya sebesar 0,05.

Santoso (2018) menyatakan bahwa uji hipotesis merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran dugaan terhadap suatu populasi dengan menggunakan data sampel. Proses pengujian dapat dilakukan dengan metode parametrik, seperti uji t, uji F, dan analisis regresi, maupun metode non-parametrik seperti uji Chi-Square, Mann-Whitney, atau Kruskal-Wallis, tergantung pada jenis data dan distribusinya. Ghazali (2021) menjelaskan bahwa uji hipotesis dalam penelitian kuantitatif berfungsi untuk menguji pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis diterima apabila hasil pengujian menunjukkan nilai p -value lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($p < 0,05$), yang berarti hubungan antar variabel signifikan secara statistik.

Dalam konteks analisis multivariat, Hair (2019) menekankan bahwa uji hipotesis berperan dalam menilai signifikansi jalur (*path*) antar variabel dalam *structural equation modeling* (SEM) maupun analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan teoretis antar variabel yang dihipotesiskan sesuai dengan dukungan data empiris. Creswell dan Creswell (2018) menambahkan bahwa dalam penelitian kuantitatif, uji hipotesis menjadi alat utama untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji teori yang mendasarinya. Melalui statistik inferensial, peneliti dapat membuat generalisasi dari sampel yang diteliti terhadap populasi yang lebih luas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi/regresi melalui perangkat

lunak statistik (SPSS), untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Keputusan menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi ($p < 0,05$).

3.4 Definisi operasional

Definisi operasional variabel merupakan Batasan atau pengertian tentang variabel secara teori. Definisi operasional menjelaskan tentang cara mengukur dan hasil ukur variabel tersebut (Roflin, 2021). Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

3.4.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang saat bekerja. Variabel ini diukur melalui aspek-aspek berikut: Pelayanan kerja, Kondisi kerja dan Hubungan karyawan.

Faktor-faktor lingkungan kerja baik fisik maupun psikis sama-sama berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman, terencana, serta sesuai kebutuhan akan meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan lingkungan psikis yang sehat, dengan beban kerja seimbang, pengawasan yang baik, serta hubungan sosial yang harmonis akan mendorong semangat dan kepuasan kerja karyawan.

3.4.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang membuat seseorang bekerja untuk mencapai tujuan. Variabel ini diukur melalui aspek-aspek berikut: Adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri, Daya tahan terhadap tekanan dan Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan, baik yang bersifat dasar (seperti fisiologis dan keamanan) maupun tingkat lanjut (seperti penghargaan, kompetensi, dan aktualisasi diri). Indikator motivasi kerja dapat diukur dari keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, komitmen emosional, serta usaha tambahan yang diberikan, yang pada akhirnya menentukan kinerja dan loyalitas pegawai dalam organisasi.

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiono (2015), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kesimpulannya bahwa populasi adalah suatu kumpulan menyeluruh dari obyek yang merupakan perhatian dari peneliti. Populasi terdiri dari objek / subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan mengambil kesimpulan. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan di CV. Fawas Jaya Medan yang berjumlah 64 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi Juliandi (2015). Menurut (Rusiadi, 2014) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Sampel adalah subjek yang akan diambil sebagian dari keseluruhan populasi yang diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yang dimana jumlah sampel sama dengan populasi sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 orang responden dari jumlah populasi 64 orang responden.

3.6 Prosedur Kerja

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu:

3.6.1 Persiapan Administrasi

Persiapan yang pertama dilakukan adalah persiapan administrasi, sebelum melakukan penyebaran data sampel. Pihak Universitas Medan Area mengeluarkan surat penelitian sebagai penghantar kepada CV. Fawas Jaya Medan dan mengeluarkan surat selesai penelitian.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur

Data yang dikumpulkan dari sampel penelitian ini menggunakan kuisisioner atau angket berisikan pernyataan terkait dengan masing-masing variabel dengan menggunakan *skala likert*. Adapun pernyataan dalam masing-masing variabel dibentuk berdasarkan dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Adapun penjelasan masing-masing pernyataan adalah sebagai berikut :

a. Pernyataan *Favorable*

Merupakan pernyataan yang mendukung variabel atau menunjukkan sikap setuju, kepuasan, dan mendukung obyek perilaku yang diukur.

b. Pernyataan *Unfavorable*

Merupakan pernyataan yang menentang variabel penelitian atau menunjukkan sikap tidak setuju, dan menentang obyek perilaku yang diukur.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel motivasi kerja (variabel X) dan variabel lingkungan kerja (variabel Y). Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *likert* hanya dengan empat pilihan. Jawaban setiap pilihan menentukan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Berikut tabel *scoring* dalam menunjukkan tingkat persetujuan terhadap pernyataan:

Tabel 2. Tabel Skoring Skala Likert

Alternatif Jawaban	Jawaban (Score)	
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

Dikarenakan pernyataan dalam skala penelitian ini berbentuk *favorable* dan *unfavorable* maka bobot pernyataan disesuaikan dengan bentuk pernyataan. Untuk pernyataan pada angket yang bersifat *favorable*, skala sangat setuju dinilai 4, setuju dinilai 3, tidak setuju dinilai 2, dan sangat tidak setuju dinilai 1. Sedangkan untuk pernyataan pada angket yang bersifat *unfavorable* sangat setuju dinilai 1, setuju dinilai 2, tidak setuju dinilai 3, dan sangat tidak setuju dinilai 4.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai penelitian tentang Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di CV. Fawas Jaya Medan maka hal-hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,765 dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$).
2. Lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap variasi motivasi kerja karyawan, sementara sisanya (41,5%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
3. Baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja karyawan berada pada kategori rendah. Nilai mean empirik lingkungan kerja sebesar 34,92 dan motivasi kerja sebesar 33,30, keduanya berada di bawah mean hipotetik (37,5).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Karyawan

Mencoba membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung sehingga suasana kerja menjadi lebih positif. Menunjukkan inisiatif dalam memberikan ide, bekerja sama, serta menjaga sikap profesional agar interaksi sosial di tempat kerja lebih sehat. Mengelola motivasi sendiri dengan

meningkatkan kemampuan, mengasah kreativitas, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi.

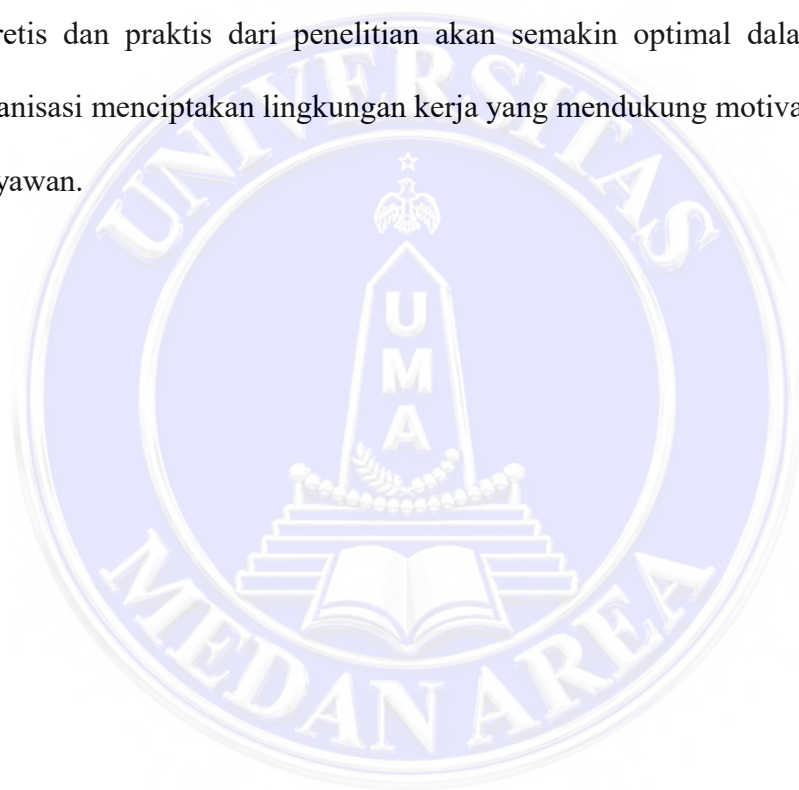
2. Bagi Organisasi / Manajemen

Motivasi kerja yang rendah serta kualitas lingkungan kerja yang buruk pada karyawan CV. Fawas Jaya Medan ditunjukkan melalui keluhan terkait fasilitas yang tidak memadai, komunikasi yang tidak efektif, suasana kerja yang monoton, serta minimnya dukungan dari atasan. Semua hal tersebut langsung memengaruhi semangat kerja dan dorongan internal karyawan. Maka perlu melakukan kondisi kerja, melakukan audit rutin terhadap fasilitas kerja (penerangan, sirkulasi udara, kebersihan). Perbaiki atau ganti peralatan yang rusak. Sediakan ruang istirahat yang nyaman dan fasilitas dasar seperti air minum dan toilet yang bersih. Hubungan Karyawan (Atasan-Bawahan & Antar Rekan), membuat program "buka suara" atau forum diskusi bulanan antara manajemen dan karyawan untuk mendengar keluhan dan saran. Dorong kegiatan *team building* informal untuk mempererat hubungan antar rekan kerja. Aspek Kedisiplinan & Tanggung Jawab, Terapkan sistem penilaian kinerja yang transparan dan berikan umpan balik secara berkala. Berikan pengakuan atau reward sederhana seperti "Karyawan Terbaik Bulan Ini" untuk perilaku disiplin dan penyelesaian tugas tepat waktu. Kepercayaan Diri & Inisiatif, Berikan pelatihan keterampilan/*soft skills* untuk meningkatkan rasa percaya diri. Berikan otonomi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas dan libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sederhana yang terkait dengan pekerjaan mereka. Aspek Daya Tahan terhadap Tekanan, Pastikan pembagian beban kerja adil dan

jelas. Manajer sebaiknya terbuka untuk diajak berdiskusi jika karyawan merasa kewalahan dan bersama-sama mencari solusi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi keterbatasan penelitian ini dengan memperluas cakupan variabel, menggunakan metode yang lebih komprehensif, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan langsung oleh perusahaan. Dengan demikian, kontribusi teoretis dan praktis dari penelitian akan semakin optimal dalam membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. W. A., Suardikha, S., Made, I., & Putri, I. A. D. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna SIMDA pada kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2587–2616.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakotić, D., & Babić, T. (2018). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Los Angeles: SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Publications.
- Firmansyah, Anang M., & Mahardika, Bidi W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gopalan, N., Misra, R., & Cook, J. (2021). Motivational dynamics of millennial workers: Work-life balance and flexible environments. *Journal of Organizational Psychology*, 21(2), 34–49.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Irra Chrisyanti Dewi, Deisya Mauida Al Hamid, Ahmad Syail, Jenni Veronnika br Ginting, Basyirah, Hikmah, Ladianto Samsara, Aditya Wardhana, Marto Sialahi, E. (2016). *Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. CV. Media Sains Indonesia.
- Kamarulzaman, N., Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2020). An overview of the influence of physical office environments towards employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 35, 738–744.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Kurniawati, S. (2016). Analisis Kebangkrutan dengan Model Altman Z-Score Pada Perusahaan Subsektor Logam & Sejenisnya di BEI Periode 2014. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 26-1). https://doi.org/10.1007/978-3-211-79280-3_1173
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2021). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 84, 102331. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2021.102331>
- Lorincová, S., Štarchon, P., Weberová, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee Motivation as a Tool to Achieve Sustainability of Business Processes. *Sustainability*, 11(13), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Nguyen, P. T., Do, T. T., & Tran, M. H. (2021). The impact of workplace environment on employee motivation in SMEs. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(1), 71–89.
- Osumba, M. A. O. (2015). Effect of Motivation on Performance of Employees in Privately Owned Firms: A Case Study of Mt. Longonot Medical Services Ltd, Kenya. *CHAPTER ONE*, 7(29).
- Pamela Akinyi Omollo, M. O. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2).
- Pasolong, H. (2018). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pradana, A., & Sanusi, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 182–195.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.

- Rukajat, A. (2018). Pendekatan penelitian kuantitatif: Quantitative research approach.
- Samson, A. C., Hardan, A. Y., Podell, R. W., Phillips, J. M., & Gross, J. J. (2015). Emotion regulation in children and adolescents with autism spectrum disorder. *Autism Research*, 8(1), 9–18.
- Santoso, S. (2018). *Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Syaripudin, A. F., Nur, T., & Meigawati, D. (2020). Komunikasi kebijakan publik dalam penyelenggaraan reklame di Kota Sukabumi. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(2), 82–86.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2018). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 118.
- Vischer, J. C. (2018). Towards an integrated framework for evaluating the physical work environment. *Building Research & Information*, 46(1), 88–98.
- Winardi. (2017). *Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Zainun, Buchari. (2017). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Zhou, J., & George, J. M. (2022). Work context and creativity: The role of psychological safety and encouragement. *Academy of Management Journal*, 65(2), 543–564.



**LAMPIRAN
KUESIONER
PENELITIAN**

KUISIONER PENELITIAN

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI CV. FAWAS JAYA MEDAN

Peneliti : Siti Nur Fatimah

NPM 218600058

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat, karunia, dan hidayah-Nya penulis dapat menyusun kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini disusun sebagai bagian dari instrumen penelitian untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Data yang diperoleh melalui kuisisioner ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi responden sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan objektif. Partisipasi dan kerja sama Anda sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini. Semoga kuisisioner ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dalam penyusunan skripsi, serta umumnya bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Medan, September 2025

Peneliti

Penjelasan Singkat Penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran angket (kuisisioner) kepada karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara teoritis untuk memperkaya kajian tentang hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta secara praktis dapat membantu perusahaan dalam menciptakan strategi perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Teori yang digunakan didalam Alat ukur :

Instrumen motivasi kerja disusun berdasarkan teori **Anoraga (2014)**, yang menyebutkan aspek-aspek motivasi kerja meliputi:

- Kedisiplinan
- Imajinasi dan daya kombinasi
- Kepercayaan diri
- Daya tahan terhadap tekanan
- Tanggung jawab dalam pekerjaan

Instrumen lingkungan kerja disusun berdasarkan teori **Afandi P (2018)** yang membagi aspek lingkungan kerja menjadi:

- Pelayanan kerja
- Kondisi kerja
- Hubungan antar karyawan

Kerahasiaan dan Etika Penelitian:

- Identitas Bapak/Ibu akan dijaga dan tidak akan dipublikasikan tanpa persetujuan tertulis.
- Penilaian yang diberikan hanya digunakan untuk keperluan akademik.
- Tidak ada risiko atau dampak negatif terhadap Bapak/Ibu sebagai partisipan.
- Penilaian bersifat sukarela dan dapat dihentikan sewaktu-waktu tanpa konsekuensi apa pun.

Identitas :

Bagian ini berisi data terkait identitas diri Anda

Isilah data dibawah ini dengan tepat dan benar, berilah tanda *checklist* () pada pilihan jawaban yang telah tersedia

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki –Laki ☐ Perempuan

1. SKALA MOTIVASI KERJA (X)

Petunjuk Pengisian :

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan dibawah ini, kemudian anda diminta mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik				
2	Saya berkerja supaya bisa membiayai hidup				
3	Saya merasa lebih semangat bekerja jika prestasi saya diakui rekan kerja maupun atasan				
4	Gaji yang saya dapatkan dalam bekerja cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari				
5	Saya selalu menyelesaikan tugas saya sendiri dan tidak bergantung kepada orang lain				
6	Saya selalu bekerja berpakaian rapi				
7	Saya suka bekerja disini karena kalau sakit biaya ditanggung oleh perusahaan				
8	Saya bekerja supaya bisa memiliki tabungan dikemudian hari				
9	Saya memiliki semangat bekerja jika diberi tanggung jawab lebih besar				
10	Saya suka bekerja disini karena perusahaan memberikan penghargaan				
11	Saya selalu merasa senang kalau perusahaan ramai pengunjung				
12	Saya senang kalau konsumen merasa puas dengan produk yang telah kami diberikan				
13	Saya tidak pernah membuat ide-ide ataupun terobosan baru agar perusahaan semakin diminati masyarakat				
14	Saya pernah mempromosikan Produk dengan harga menarik di platfrom sosial media				
15	Saya tidak yakin bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya				
16	Saya tidak pernah merasa dihormati dan dihargai oleh banyak orang di perusahaan ini				
17	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang terlatih dan disiplin				

2. SKALA LINGKUNGAN KERJA

Petunjuk Pengisian :

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan dibawah ini, kemudian anda diminta mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan mau mendengarkan keluhan karyawan				
2	Atasan terbuka pada berbagai saran dan kritikan oleh karyawan				
3	Atasan bersikap adil kepada seluruh karyawan				
4	Atasan kerap memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang berprestasi				
5	Atasan bersikap ramah dan tidak sungkan menyapa karyawan terlebih dahulu				
6	Atasan tidak mau berbagi cerita dan mengobrol bersama karyawan				
7	Jika terdapat permasalahan dalam bekerja atasan mau mengajak karyawan berdiskusi secara terbuka				
8	Atasan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang				
9	Atasan pernah mengajak karyawan makan siang bersama				
10	Atasan tidak pernah menghargai kemampuan karyawan				
11	Saya dan rekan kerja saling menghargai pendapat dalam bekerja				
12	Saya dan rekan kerja tidak pernah bertengkar dalam bekerja				
13	Kalau ada teman yang sakit dan masuk rumah sakit saya dan rekan kerja yang lain selalu menjenguk				
14	Saya dan rekan kerja kerap saling berdiskusi jika mengalami kesusahan atau masalah dalam bekerja				
15	Saya dan rekan kerja pernah membantu karyawan lain dalam bekerja				
16	Saya dan rekan kerja tidak memiliki kerjasama yang baik dalam menjalankan tugas				
17	Kalau ada teman yang ulang tahun saya dan rekan kerja lain pernah mengingat dan merayakannya				



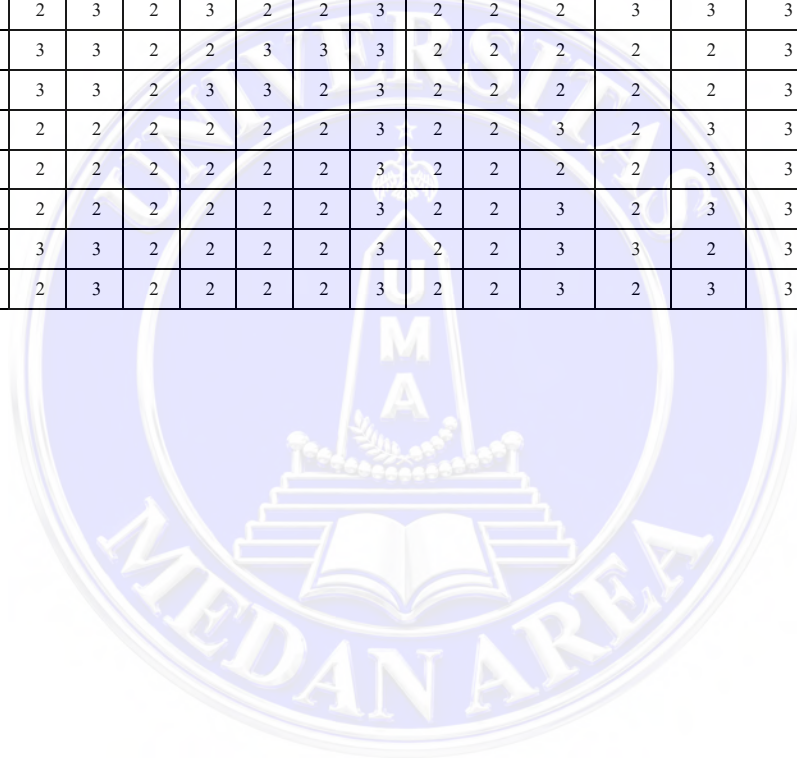
LAMPIRAN
TABULASI DATA PENELITIAN

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Jlh
1	Arini	30	P	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	39
2	Dian L	31	P	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	43
3	Marniati	29	P	4	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	3	44
4	Surya	25	L	1	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	43
5	Putri	23	P	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	44
6	Riki	26	L	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	42
7	Iin	29	P	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	49
8	Munira	23	P	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	48
9	Dina	23	P	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	1	3	3	4	52
10	Ahmad	35	L	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
11	Laila	23	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
12	Kartika	22	P	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	46
13	Nur Ainun	23	P	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	47
14	Fajar	24	L	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
15	Juwita	28	P	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	44
16	Siti	21	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
17	Lia	25	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
18	Nadia	29	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
19	Kiki	34	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
20	Fatir	21	L	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
21	Dian O	22	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
22	Aurelia	24	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
23	Cempaka	22	P	3	3	3	2	4	4	1	4	2	2	3	3	3	1	4	3	4	49
24	Putri A	25	P	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	47
25	Dinda P	28	P	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	47
26	Dwi K	27	P	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	47
27	Diana	23	P	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	46
28	Dewi	32	P	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	48
29	Putri M	23	P	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	48
30	Erika	24	P	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	48
31	Rosmali a	22	P	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	48
32	Putri F	22	P	4	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	50
33	Amalia	22	P	4	3	3	1	2	4	2	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	46
34	Heri	28	L	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	42
35	Sinta	22	P	4	4	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	4	1	3	3	3	50
36	Fitri	22	P	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	45
37	Pipit	23	P	3	4	3	2	3	4	2	4	1	2	3	3	4	1	3	3	3	48
38	Siska	25	P	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	1	4	4	3	52
39	Fatmawati	32	P	4	4	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	49
40	Idah	30	P	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	3	2	3	45
41	Evi	30	P	3	4	4	3	3	4	1	3	1	2	3	3	4	1	4	2	4	49
42	Rosdalia	34	P	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	3	2	3	45
43	Rahma	40	P	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	1	3	3	3	46

	wati																				
44	Nurul A	26	P	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	46
45	Nurhaya ti	38	P	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	45
46	Indah P	20	P	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	45
47	Anggrai ni	31	P	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	1	3	2	4	48
48	Aulia	24	P	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	1	3	2	3	46
49	Suryadi	35	L	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
50	Ayu	31	P	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	45
51	Siskawa ti	30	P	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	45
52	Bunga	23	P	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	48
53	Intan	22	P	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	47
54	Rizki	31	L	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	45
55	Arini A	23	P	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	48
56	Raditya	24	L	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	46
57	Bagas	28	L	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	47
58	Abdul	26	L	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	50
59	Dandi	28	L	3	3	3	2	4	4	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	47
60	Rozak	20	L	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	47
61	Amril	25	L	3	3	3	2	4	4	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	47
62	Rendy	24	L	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	49
63	Kiki	25	L	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	49
64	Akbar	22	L	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	50

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Jlh
1	Arini	30	P	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	3	41
2	Dian	31	P	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	3	38
3	Marniati	29	P	4	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	43
4	Surya	25	L	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	4	3	3	3	42
5	Putri	23	L	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	40
6	Riki	26	L	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	3	43
7	Iin	29	P	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	44
8	Munira	23	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	41
9	Dina	23	P	2	2	2	2	23	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	60
10	Ahmad	35	L	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	48
11	Laila	23	P	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	47
12	Kartika	22	P	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	43
13	Nurainun	27	P	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	44
14	Fajar	24	L	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	41
15	Juwita	28	P	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	42
16	Siti A	21	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	41
17	Lia	25	P	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	43
18	Nadia	29	P	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	45
19	Kiki	34	L	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	41
20	Fatir	21	L	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	47
21	Dian O	22	P	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	42
22	Aurelia	24	P	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	44
23	Cempaka	22	P	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	35
24	Putri A	25	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	40
25	Dinda P	28	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	37
26	Dwi K	27	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	41
27	Diana	23	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	42
28	Dewi	23	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
29	Putri M	23	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	44
30	Erika	24	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	43
31	Rosmali a	22	P	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
32	Putri F	22	P	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	41
33	Amalia	22	P	4	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	41
34	Heri	28	L	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	41
35	Sinta	22	P	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	42
36	Fitri	22	P	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	45
37	Pipit	23	P	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	42
38	Siska	25	P	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	3	3	39
39	Fatmawati	32	P	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	39
40	Idah	30	P	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	40
41	Evi	30	P	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	41
42	Rosdalia	34	P	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	42
43	Rahmawati	40	P	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	41

44	Nurul A	26	P	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	43
45	Nurhayati	38	P	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	44
46	Indah P	20	P	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	46
47	Anggraini	31	P	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	3	2	2	39
48	Aulia	24	P	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	41
49	Suryadi	35	L	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	46
50	Ayu	31	P	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	43
51	Siskawati	30	P	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	39
52	Bunga	23	P	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	39
53	Intan	22	P	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	41
54	Rizki	31	L	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	39
55	Arini A	23	P	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	39
56	Raditya	23	L	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	42
57	Bagas	28	L	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	42
58	Abdul	26	L	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	42
59	Dandi	28	L	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	43
60	Rozak	20	L	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	40
61	Amril	25	L	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	40
62	Rendy	24	L	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	41
63	Kiki S	24	L	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	42
64	Akbar	22	L	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	41



LAMPIRAN
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK1	3.38	.655	64
MK2	3.08	.482	64
MK3	2.97	.355	64
MK4	2.16	.407	64
MK5	3.02	.678	64
MK6	3.44	.560	64
MK7	1.97	.397	64
MK8	3.06	.351	64
MK9	1.97	.250	64
MK10	2.00	.309	64
MK11	2.89	.315	64
MK12	3.03	.175	64
MK13	3.23	.427	64
MK14	1.73	.445	64
MK15	2.72	.548	64
MK16	2.69	.500	64
MK17	3.09	.344	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	43.05	4.966	.375	.841
MK2	43.34	4.515	.423	.832
MK3	43.45	4.918	.361	.869
MK4	44.27	5.563	-.060	.857
MK5	43.41	4.436	.351	.873
MK6	42.98	4.238	.460	.804
MK7	44.45	5.490	-.019	.848
MK8	43.36	4.869	.401	.861
MK9	44.45	5.585	.329	.840
MK10	44.42	5.359	.311	.820
MK11	43.53	4.983	.378	.872
MK12	43.39	5.702	.343	.847
MK13	43.19	5.171	.334	.815
MK14	44.69	6.663	.543	.863
MK15	43.70	4.910	.365	.806
MK16	43.73	5.119	.308	.822
MK17	43.33	5.049	.388	.885

$$17 - 2 = 15 \times 4 + 15 \times 1 / 2 = 37,5$$

Reliability

Scale: lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	2.33	.536	64
LK2	2.28	.487	64
LK3	2.05	.375	64
LK4	2.11	.441	64
LK5	2.63	.528	64
LK6	2.28	.519	64
LK7	2.88	.333	64
LK8	2.13	.378	64
LK9	1.89	.475	64
LK10	2.73	.479	64
LK11	2.69	.467	64
LK12	2.72	.519	64
LK13	3.05	.415	64
LK14	2.56	.732	64
LK15	2.64	.484	64
LK16	2.86	.350	64
LK17	2.30	.460	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	39.78	10.269	.870	.805
LK2	39.83	9.954	.897	.834
LK3	40.06	9.869	.334	.854
LK4	40.00	10.063	.893	.826
LK5	39.48	4.857	-.083	.876
LK6	39.83	10.303	.868	.807
LK7	39.23	10.341	.861	.806
LK8	39.98	11.127	.887	.873
LK9	40.22	10.618	.815	.834
LK10	39.38	10.079	.860	.854
LK11	39.42	10.946	.819	.864
LK12	39.39	10.178	.806	.816
LK13	39.06	10.694	.326	.836
LK14	39.55	10.315	-.011	.833
LK15	39.47	11.047	.350	.375
LK16	39.25	10.794	.352	.340
LK17	39.81	11.012	.340	.369

$$17-2 = 15 \times 4 + 15 \times 1/2 = 37,5$$



**LAMPIRAN
UJI ASUMSI KLASIK**

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi kerja	lingkungan kerja
N		64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.30	34.92
	Std. Deviation	2.335	2.042
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.127
	Positive	.148	.127
	Negative	-.149	-.109
Test Statistic		.149	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.411	.312

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
motivasi kerja * lingkungan kerja	64	100.0%	0	0.0%	64	100.0%

Report

motivasi kerja

lingkungan kerja	Mean	N	Std. Deviation
31	46.00	1	.
32	38.00	1	.
33	43.00	1	.
34	37.50	2	3.536
35	44.11	9	2.369
36	41.75	12	2.137
37	42.36	14	2.023
38	42.85	13	1.908
39	42.50	4	1.915
40	41.00	3	.000
41	41.00	4	.000
Total	42.30	64	2.335

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
motivasi kerja * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	127.814	10	12.781	3.143	.003
		Linearity	2.289	1	2.289	.563	.000
		Deviation from Linearity	125.525	9	13.947	3.429	.152
	Within Groups		215.545	53	4.067		
	Total		343.359	63			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
motivasi kerja * lingkungan kerja	.765	.585	.610	.372

Correlations

Correlations

		Motivasi kerja	Lingkungan kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.765*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.765*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN
UJI HIPOTESIS

HASIL PENELITIAN

Daftar Tabel

1. Reliabelitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,830	Reliabel
Lingkungan kerja	0,829	Reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	33,30	0,149	2,335	0,411	Normal
Lingkungan kerja	34,92	0,127	2,049	0,312	Normal

Kriteria $P(\text{sig}) > 0.05$ maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	p beda	Keterangan
X-Y	3,429	0,152	Linear

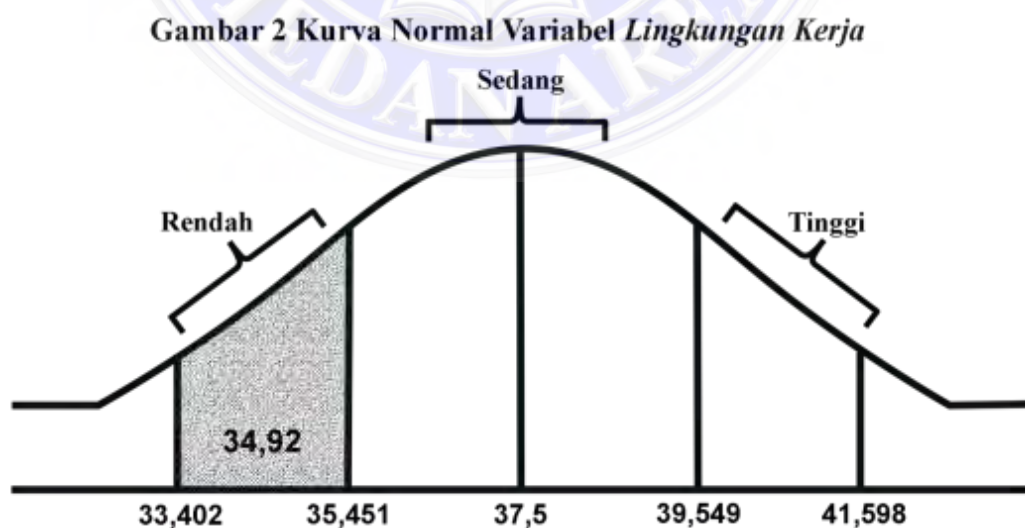
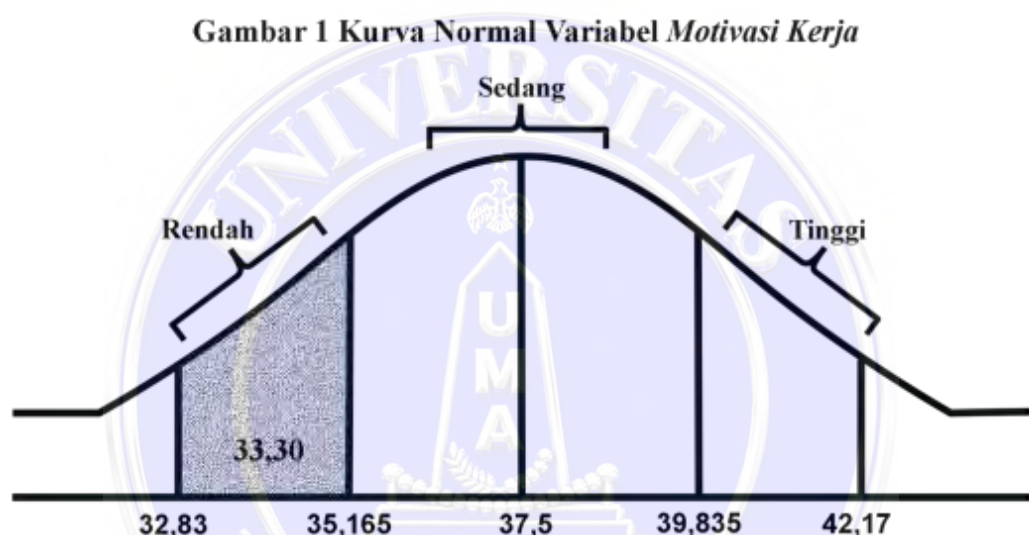
Kriteria : $P \text{ beda} > 0.05$ maka dinyatakan linear

4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesien Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE %	P	ket
X-Y	0,765	0,585	58,5%	0,000	significant

5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Motivasi kerja	2,335	37,5	33,30	RENDAH
Lingkungan kerja	2,049	37,5	34,92	RENDAH







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360166, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3622/FPSI/01.10/IX/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian
19 September 2025

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
CV. Fawas Jaya Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Pabrik Kue CV. Fawas Jaya Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

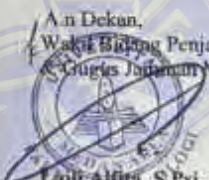
Nama : Siti Nur Fatimah
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600058
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Pabrik Kue CV. Fawas Jaya Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Cut Sarah S.Psi. M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Tugas Jaminan Mutu



Laili Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Terbacaan

- Mahasiswa Yth
- Arsip



