

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT ASURANSI EKA LLOYD JAYA
CABANG MEDAN**

Oleh :
Harkim¹

Benny Pardomuan Hutabarat²

¹ Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia Medan

² Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia Medan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan. Sedangkan manfaat penelitian memberikan manfaat positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan Lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja Metode analisis yang di pergunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda, uji parsial (t) dan uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R). Hasil penelitian menggunakan model regresi linier berganda yang diperoleh maka di dapatkan persamaan sebagai berikut : $Y = 9,663 + 0,033X_1 + 0,547X_2$. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,275, t hitung variabel motivasi 5,704 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa F hitung = 17,343 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,444, hal ini berarti 44,4% produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Saran siosa 55,6% penelitian ini di pengaruhi oleh fator lain di luar penelitian yang dilakukan , sehingga variable lainnya yang tidak di ikutkan dalam peneliotioan ini perlu di kaji dan di teliti oleh peneliti lanjutan , guna menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi ke depannya

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi tidak segera ditangani dengan baik, seperti menurunnya kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap menurunnya produktivitas kerja, karyawan tanpa motivasi kerja tidak akan bisa memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Itulah sebabnya pihak SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada masih termotivasi dengan baik untuk bekerja ataukah hal tersebut sudah

mengalami penurunan. Demikianlah pihak SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum segala sesuatunya menjadi terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi akan berdampak kurang produktifnya sumber daya manusia yang ada yang berakibat tidak tercapainya target perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi dalam bekerja adalah dengan memberikan motivasi di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi para karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawainya. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan jasmani maupun rohani. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga diharapkan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diberikan kepadanya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya mereka dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, karena sudah termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Contoh kasus pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan dimana masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya tidak sebagaimana mestinya, seperti masih adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu sesuai jam kerja dan absen/tidak hadir pada jam kerja dengan berbagai alasan. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang kurang disiplin dan kurang taat pada peraturan yang telah ditetapkan. Sehingga sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa asuransi yang memiliki aset yang cukup besar dengan nasabah yang juga tidak sedikit serta dengan berbagai produk yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi setiap kebutuhan para nasabahnya maka setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para nasabah dimana pun mereka berada.

Masalah

Adapun masalah yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah "Apakah lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan?".

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas

kerja karyawan pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan, Lingkungan Kerja, motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menelaah sejauh mana ilmu yang dipelajari berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi berdampak pada produktivitas, dimana hasilnya menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
3. Dipergunakan sebagai bahan referensi untuk dikembangkan lebih lanjut terhadap penelitian yang sejenis.

STUDI KEPUSTAKAAN

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut G.R Terry (Hasibuan, 2006:145), bahwa "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Motivasi individu yang satu dengan yang lainnya pasti berbeda dan sering berubah-ubah sehingga tindakan yang dilakukan individu yang satu dengan yang lain

untuk mencapai keinginannya juga berbeda.

Hal yang sama disampaikan oleh Edy Sutrisno (2011:115), bahwa "Motif seseorang kerap mengalami perubahan, ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan dan kepentingannya". Berangkat dari pengertian di atas motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya dan motivasi seseorang berbeda dengan orang lain serta motifnya selalu berubah-ubah setiap waktu sesuai keinginan dan kebutuhannya.

Menurut Manullang (2006:166), bahwa "Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja". Sesuatu di sini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan individu ataupun organisasinya. Dalam pemenuhan kebutuhannya tersebut, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Tujuan Motivasi dan Model Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 146), tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi penting bagi karyawan ataupun organisasi. Tujuan pemberian motivasi bukan hanya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan saja, namun juga memiliki tujuan lain seperti meningkatnya gairah kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja, kedisiplinan kerja, hubungan kerja yang baik, kreativitas, loyalitas karyawan, kesejahteraan, rasa tanggung jawab, dan efisiensi penggunaan alat-alat kerja. Sedangkan tujuan motivasi bagi organisasi adalah meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, merubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan, dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga diharapkan tujuan dari lembaga ataupun organisasi dapat tercapai.

Sedangkan model-model pemberian motivasi menurut Hasibuan (2006:148) yaitu :

1. Model Tradisional
Model tradisional mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dilakukan dengan sistem insentif, yaitu memberikan insentif baik itu berupa uang atau barang kepada karyawan yang berprestasi baik.
2. Model Hubungan Antar Manusia
Model hubungan antar manusia mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan supaya gairah kerjanya meningkat dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosialnya dan membuat mereka berguna dan penting dalam perusahaan. Disini karyawan diberikan kebebasan untuk berkreativitas dalam pekerjaannya.
3. Model Sumber Daya Manusia
Model sumber daya manusia mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan tapi juga akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti sehingga karyawan akan memperoleh kepuasan dan prestasi yang baik. Menurut model ini memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gairah kerja karyawan meningkat karena diberikan kesempatan dan kepercayaan untuk membuktikan kemampuannya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor

eksternal). Menurut Edy Sutrisno (2011:116-120), faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Faktor Intern :

1. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. Untuk memperoleh status yang tinggi dalam masyarakat seperti pendidikan tinggi ataupun kekayaan yang didapat melalui kerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.
- b. Faktor Ekstern :
 1. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan cepat lelah dan menurunnya kreativitas, sehingga peran pimpinan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.
 2. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang memadai merupakan salah satu alat yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.
 3. Supervisi yang baik
Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan maka akan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan menggairahkan.
 4. Adanya jaminan pekerjaan
Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan

tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk mengembangkan diri.

5. Status dan tanggung jawab
Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement*.

Peraturan yang fleksibel

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

Pengertian dan Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Edy Sutrisno (2009:118), memberikan pendapat mengenai lingkungan kerja sebagai berikut :

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja,

fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Sedangkan menurut Rivai (2006:165), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu kerja".

Menurut Sedarmayanti (2009:21), defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena di situlah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2009:22-31) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22), bahwa "Lingkungan kerja fisik adalah

semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dibagi kedalam dua kategori yaitu:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung diantaranya seperti meja, kursi, almari dan sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan pewarnaan.

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
Selain lingkungan fisik, lingkungan kerja juga memiliki lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:31), bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan”. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni bisa hubungan kerja sesama karyawan

ataupun hubungan kerja atasan dengan bawahannya. Dan lingkungan kerja non fisik juga suatu aspek yang perlu diperhatikan oleh atasan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang pimpinan agar lingkungan kerja tetap nyaman bagi karyawan. Sedarmayanti (2009:33), menyatakan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan
2. Temperatur/Suhu Udara
3. Kelembaban
4. Sirkulasi Udara
5. Kebisingan
6. Getaran Mekanis
7. Bau-bauan
8. Tata Warna
9. Dekorasi
10. Musik
11. Keamanan

Ad1.Penerangan

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

Ad2.Temperatur/Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai tempertatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan

keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

Ad3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Ad4.Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar diaktakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia dan dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani sehingga akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Ad5.Kebisingan

Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka waktu yang panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Ad6.Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.

Ad7.Bau-bauan

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

Ad8.Tata Warna

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

Ad9.Dekorasi

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

Ad10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputarkan di tempat kerja.

Ad11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya suatu penjagaan di tempat kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga dari Satuan Tugas Pengamanan (Satpam).

Pengertian dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product result, outcome*, berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan dan *productivity, having to ability, to make or creative*. Kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu, karena di dalam suatu organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat maupun tidak dapat dinilai dengan uang.

Menurut Hasibuan (2007:126) secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*), jika produktivitas ini naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga

kerjanya. Sementara Edy Sutrisno (2011:100), mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari pendapat diatas, maka produktivitas memiliki dua dimensi :

1. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.
2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti, (2009:71) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah sebagai berikut :

1. Sikap Kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk

mencapai peningkatan produktivitas.

5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Hipotesis

Hipotesis yang di kemukan dalam penelitian ini sekaitan dengan masalah tersebut di atas adalah sebagai berikut : motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto, sampel ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka diambil dari seluruhnya untuk dijadikan sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer
Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari responden (objek penelitian).
Data primer dapat diperoleh melalui : kuesioner, observasi, wawancara, dan lain-lain.
2. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti secara tidak langsung atau

dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya. Data sekunder dapat diperoleh melalui : buku, catatan, laporan, jurnal-jurnal yang ada.

Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer diperoleh dari beberapa orang responden melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan di PT. Asuransi Eka Lloyd Jaya Cabang Medan.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan mengumpulkan, pengolahan, menganalisis data yang dilakukan dengan metode ilmiah secara efisien dan sistematis. Karena data memiliki peranan dominan dimana data ini akan memberikan keakuratan atas penelitian yang dilakukan.

Untuk menyelesaikan suatu penelitian maka perlu adanya suatu kegiatan pengumpulan data dan informasi yang berkaitan dengan hal yang diteliti, sehingga dengan adanya data dan informasi yang diperoleh tersebut akan memudahkan penulis untuk mengadakan menyelesaikan penelitian ini.

Ada dua macam metode yang biasanya dilakukan untuk melakukan kegiatan penelitian yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Studi Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data sekunder dari berbagai buku, dokumen, dan tulisan-tulisan yaang relevan untuk menyusun konsep penelitian serta untuk mengungkap objek penelitian. Studi kepustakaan juga dilakukan untuk menggali informasi dan data

faktual yang terkait atau merepresentasikan masalah-masalah yang dijadikan objek penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
Penelitian lapangan merupakan cara untuk mendapatkan data yang dilakukan langsung pada objek penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lapangan adalah sebagai berikut :
 - a. Angket (Kuesioner)
Dalam metode ini pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan penjelasan tentang isi dan maksud kuesioner penelitian sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat dari responden.
 - b. Observasi (Pengamatan)
Observasi yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan yang tampak pada objek penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = kriteria atau variabel responden (tergantung)
a = konstanta
b₁ = koefisien regresi motivasi
b₂ = koefisien regresi lingkungan kerja
X₁ = Lingkungan Kerja
X₂ = Motivasi
e = error

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS adalah :

a) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

2. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu lingkungan kerja (X₁) dan motivasi (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

a) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

b) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)
 Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

PEMBAHASAN.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Berdasarkan data hasil penelitian ini, maka dilakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh anatara variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) sebagai berikut :
 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9,663	2,438		3,964	,000	
1 Lingkungan Kerja	,033	,120	,033	,275	,784	
Motivasi	,547	,096	,679	5,704	,000	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh dua variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu lingkungan kerja, dan motivasi sehingga terbentuklah persamaan sebagai berikut ini :

$$Y = 9,663 + 0,033X_1 + 0,547X_2$$

Adapun arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut :

- a) Konstanta (a) = 9,663. Ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel independen yaitu (Lingkungan Kerja motivasi) maka Produktivitas Kerja Karyawan akan tetap ada sebesar 9,683.
- b) Koefisien Motivasi (b_1) = 0,33. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1% maka pengaruh Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,33%.
- c) Koefisien motivasi (b_2) = 0,547. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, artinya setiap terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% maka pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 54,7%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Merumuskan hipotesis
 H_0 : tidak ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
 H_1 : ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b) Menentukan t_{hitung}
 Dapat dilihat pada tabel 4.16 yaitu dimana t_{hitung} untuk X_1 sebesar 0,275 dan t_{hitung} untuk X_2 sebesar 5,704.
- c) Menentukan t_{tabel}
 T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-3$ atau $42-3 = 39$, hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,023.
- d) Menentukan dasar pengambilan keputusan, adalah sebagai berikut :
 H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$
 H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,663	2,438		3,964	,000
1 Lingkungan kerja	,033	,120	,033	,275	,784
Motivasi	,547	,096	,679	5,704	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} masing-masing variabel. Untuk variable lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,275 < \text{nilai } t_{tabel}$ yang didapat dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 39$ ($42-3=39$) yaitu 2,023 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,784 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Sedangkan untuk variabel motivasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,704 > t_{tabel} = 2,023$ dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya motivasi (X_2) berpengaruh signifikan

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124,408	2	62,204	17,343	,000 ^b
Residual	139,878	39	3,587		
Total	264,286	41			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 17.343 sedangkan F_{tabel} diperoleh dengan $dk = 42-2 = 39$ dengan taraf kesalahan 5% adalah 3,42. Dengan demikian $F_{hitung} = 17.343 > F_{tabel} = 3,42$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas (Lingkungan Kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas dan sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,444	1,89384

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai R = 0,686, artinya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan cukup kuat.
2. Nilai Adjusted R Square = 0,444 atau 44,4%, artinya bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja I dan motivas. Sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti gaji atau upah, serta intensif yang diberikan oleh perusahaan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena pemimpin bertindak hanya sekedar menyusun dan merumuskan rencana dari perusahaan dan jarang mau turun langsung ke bawah untuk memotivasi para karyawanan. Beberapa penyebabnya antara lain tidak sebandingnya penghasilan yang diterima dengan beban kerja, adanya perlakuan diskriminasi diantara karyawan, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta tidak adanya perlindungan atau jaminan kerja dari perusahaan. Untuk itu pihak manajemen harus segera menemukan solusi dari masalah

tersebut agar kiranya motivasi para karyawan tetap terjaga sehingga produktivitas dapat meningkat.

Sedangkan lingkungan kerja sudah berpengaruh secara signifikan. Hal ini disebabkan karena telah tersedianya beberapa fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta faktor keamanan yang sudah cukup baik. Hal-hal tersebut lah yang nantinya akan dapat menunjang semangat dari karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan tetap terjaga.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan model regresi yang diperoleh maka di dapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,663 + 0,033X_1 + 0,547X_2$$

Artinya bahw lingkungan kerja dan motivasi pada PT. ASURANSI EKA LLOYD JAYA CABANG MEDAN cukup baik, hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan indikator-indikator tentang motivasi dan lingkungan kerja.

Nilai konstanta sebesar 9,663 bisa diartikan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi (X₁ dan X₂) bernilai nol maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,663%. Nilai koefisien R sebesar 0.686 artinya variabel bebas mempunyai hubungan kuat terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0,444 artinya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 44,4%.

Dengan pengujian hipotesis dengan uji t menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan, sedangkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pengujian dengan uji F secara serempak menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0,444 artinya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 44,4%, sedangkan sisanya sebesar 55,6%, di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Ahmad Subekhi, Jauhar Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : Prestasi Pustakarya.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga.

Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia*, Jilid 1, Edisi Keenam, Terjemahan Moh. Masud, Cetakan Kelima, Jakarta : Erlangga.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang

Harianja, Marihot Tua Efendi, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.

Raka, Sandi. 2008. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi*, (Online), (<http://makalahdanskripsi.blogspot.co.id>, diakses 29 Maret 2016)

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.