

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL AMARIS MAKASSAR

Andi Hartini Erawati
STIE Tri Dharma Nusantara
Email : andihartini87@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar; dan 2) Mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi terdiri dari seluruh karyawan Hotel Amaris yang berjumlah 62 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Makassar. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN AMARIS HOTEL MAKASSAR

Andi Hartini Erawati
STIE Tri Dharma Nusantara
Email : andihartini87@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to : 1) Analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at Amaris Hotel Makassar; and 2) Knowing which variables most influence on the performance of employees at Amaris Hotel Makassar. The data used are primary data and secondary data. Population consisted of all employees Amaris Hotel totaling 62 people. The sample in this study using saturated sampling (census), in which all members of the population used as a sample because the population is small. Data collected through questionnaires, and documentation. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS version 22. The results showed that either simultaneously or in partial, work environment and work motivation have a significant effect on employee performance Amaris Hotel Makassar. While the most dominant variable is the variable of work motivation.

Key Words : Work Environment, Work Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan senantiasa mempertahankan eksistensinya untuk mencapai tingkat pertumbuhan tertentu. Perkembangan dan peningkatan jasa pelayanan bisnis perhotelan dari tahun ke tahun semakin meningkat. Perkembangan dan peningkatan jasa perhotelan ini dapat dilihat dari ketatnya persaingan kualitas

pelayanan, harga dan promosi di antara sekian banyak perusahaan perhotelan yang ada. Peranan perhotelan sebagai sarana menginap menjadi sangat penting bagi dunia bisnis, apalagi bagi hotel yang berlokasi di daerah strategis dimana daerah itu sering dikunjungi untuk melakukan kegiatan bisnis atau hanya sekedar liburan.

Langkah-langkah reformasi kebijakan yang telah diambil pemerintah diharapkan membawa dampak positif bagi para pelaku usaha termasuk industri perhotelan. Era kompetisi diharapkan mendorong para pemain semakin dewasa dan kokoh dalam membangun kemampuan bersaingnya, yang bukan hanya di tingkat domestik, tetapi juga regional bahkan global. Di samping itu, perkembangan positif ini juga diharapkan membawa dampak yang menggembirakan bagi pengguna, karena akan muncul layanan-layanan kompetitif yang terjangkau harganya dengan kualitas yang lebih baik.

Masalahnya adalah sejauh mana efektifitas dan kinerja karyawan, mengingat bahwa dari sisi pekerjaan mereka dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, namun di sisi lain mereka tidak mempunyai kepastian kelanjutan dan dengan gaji yang hanya sebesar standar UMR saja. Fenomena ini tentu akan berdampak pada rendahnya motivasi karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan di Hotel Amaris Makassar.

Sehubungan dengan kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar masih tergolong rendah, hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi karyawan. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga masih kurang mendukung penyelesaian tugas-tugas pegawai. Oleh karena itu, perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar antara lain motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa faktor tersebut yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja, perlu diteliti agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Mengingat industri hotel tergolong industri padat modal dan padat karya, di mana dalam pengelolaannya melibatkan tenaga pekerja yang lebih banyak sehingga akan membantu pemerintah setempat dalam mengatasi berbagai permasalahan seperti penurunan tingkat pengangguran dan juga diharapkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah yang mampu menopang pembangunan ekonomi di Kota Makassar.

Bertitik tolak pada hal tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan mengkaji lebih jauh tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar ?
3. Variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah faktor yang sangat mempengaruhi proses kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Seringkali seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dan kadangkala bosan dengan rutinitas pekerjaan sehari-hari karena suasana lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti tidak tersedianya sarana dan fasilitas pendukung yang diperlukan dalam melancarkan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab karyawan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Davis (2005 : 216), lingkungan kerja atau iklim organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya

menurut Sumardjono (2001 : 51) bahwa suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas pegawai. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Muhlis (2005 : 5) bahwa kantor merupakan tempat dilaksanakannya aktivitas kerja organisasi dan berfungsi sebagai tempat pemberian pelayanan kepada masyarakat. Karena orientasi pelayanan adalah kepuasan, maka untuk memenuhinya diperlukan dukungan yang kondusif untuk tugas-tugas pelayanan, olehnya itu analisis berdasarkan diagnosa lingkungan kerja dewasa ini merupakan hal yang paling mendasar bagi institusi publik yang berorientasi pelayanan terhadap masyarakat.

Martoyo (2007 : 38) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kreasi ide, nuansa dan berbagai proses untuk menunaikan gagasan, inisiatif dan berbagai strategi dalam memikirkan kreasi kerja, orientasi kerja dan prospektif kerja agar mengalami peningkatan dan kemajuan. Dengan demikian, dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang betul-betul kondusif untuk menciptakan dinamika kerja yang komprehensif dengan tuntutan kerja.

Menurut Nitisemito (2004 : 183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2008 : 11), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai/karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) kata dasarnya motif (*motive*) adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu (Simamora, 2001 : 131).

Menurut Siagian (2005 : 138), motivasi dapat pula dikatakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan/sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Richard L. Daft (2006 : 363) bahwa motivasi adalah kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang dapat membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Kekuatan internal bersumber dari dalam diri individu (motivasi internal), sedangkan kekuatan eksternal bersumber dari luar individu (motivasi eksternal). Motivasi internal dapat berasal dari pekerjaan menantang, adanya pengakuan dari atasan atas prestasi yang dicapai bawahan, dan adanya harapan bagi kemajuan karir pegawai. Sedangkan motivasi eksternal yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan karena ada rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda maupun bukan benda termasuk pemenuhan kebutuhan pegawai. Motivasi internal dan eksternal

tersebut mempunyai persamaan yaitu adanya tujuan yang ingin dicapai seseorang dengan melakukan suatu kegiatan.

Dari beberapa definisi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut berbeda-beda menurut rumusnya, namun pada dasarnya adalah sama dan mengandung unsur-unsur, antara lain adanya dorongan yang dipengaruhi kebutuhan, perubahan sikap dan perilaku, serta tujuan. Dengan demikian, motivasi adalah segala sesuatu yang dapat mendorong, merangsang dan membangkitkan daya gerak seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan.

Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi bisa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal tergantung asal-usul kegiatan dimulai. Motivasi internal berasal dari diri pribadi seseorang, sedangkan motivasi eksternal dibangun atas motivasi internal dan keberadaan dalam organisasi yang sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai pimpinan organisasi dalam memotivasi bawahannya (Moekijat, 2002).

1. Motivasi Internal

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya. Penggolongan motivasi internal yang dapat diterima secara umum belum mendapat kesepakatan para ahli. Namun demikian, psikolog-psikolog menyetujui motivasi internal dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu : motivasi fisiologis yang merupakan motivasi alamiah (biologis) dan motivasi psikologis yaitu : motivasi kasih sayang (*affectional motivation*), motivasi mempertahankan diri (*ego-defensif motivation*) dan motivasi memperkuat diri (*ego-bolstering motivation*).

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh pimpinan/manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab.

3. Motivasi Internal dan Eksternal

Motivasi internal dan eksternal adalah menggabungkan motivasi internal dan eksternal yang dikembangkan oleh Douglas Mc Gregor merumuskan perbedaan dua teori dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori itu disebutnya dengan nama teori X dan teori Y. Teori tradisional mengenai kehidupan perusahaan banyak karyawan diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X.

Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional. Menurut Gomes (2003 : 122), yang tergolong faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Hediana dalam Arep dan Tanjung (2003 : 37) mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi karyawan negeri berbeda pada kelompok atasan dan kelompok bawahan. Pada kelompok atasan, faktor motivasi yang memiliki keterkaitan erat terhadap pemberdayaan, yaitu :

1. Peluang untuk mengembangkan diri karyawan, termasuk promosi.
2. Kesempatan mengembangkan kemampuan dan keahlian.

3. Kejelasan dan ketegasan kebijakan administrasi.
4. Jaminan ketenangan terhadap diri dan keluarga karyawan.

Sedangkan pada kelompok bawahan, faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sifat pekerjaan itu sendiri.
2. Perhatian manajemen terhadap karyawan atau staf terutama yang berkaitan dengan pujian atas keberhasilan karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.
3. Peluang karyawan untuk kemampuan dan keahliannya.
4. Kondisi budaya kerja.
5. Peluang dalam karier.
6. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian.
7. Sistem administrasi dan berbagai kebijakan.
8. Pengawasan (*built in control*) terhadap proses pekerjaan, baik oleh sesama karyawan maupun karyawan yang memiliki jenjang lebih tinggi.
9. Hubungan antara pimpinan dan staf.
10. Kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik.
11. Pengelolaan kompensasi.
12. Kondisi hubungan antar sesama karyawan.
13. Jaminan kebebasan dalam menjalankan pekerjaan.
14. Jaminan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya.

Menurut Martoyo (2007), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*), meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir (penghargaan atas prestasi), status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut di atas, maka faktor-faktor yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah gaji dan jaminan sosial, harapan untuk berkarir dan lingkungan kerja.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai). Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2007 : 7) adalah kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Jadi, kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Umar, 2002 : 15). Selanjutnya menurut Timpe (2001 : 234) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Mathis dan Jackson (2002 : 201), kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Selanjutnya pengertian kinerja oleh Muhlis (2005 : 27) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (2004 : 73) bahwa kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja pegawai dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu (efisien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Gomes (2003 : 9) mengemukakan definisi kinerja individu sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007 : 9) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi, kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran kinerja tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja tersebut.

Pengukuran kinerja dinilai berdasarkan hasil pencapaian kerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam memperoleh realisasi kerja, baik dalam negeri maupun asing. Pengukuran kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian pimpinan atas pelaksanaan pekerjaan karyawan yang menjadi standar bagi suatu instansi untuk menilai aktivitas yang dilakukan oleh pegawai.

Menurut Setyanto (2002 : 213) bahwa pengukuran kinerja untuk organisasi mengacu kepada hasil kerja yang ditunjukkan sesuai realisasi yang dicapai dengan membandingkan target kerja yang ditetapkan. Apabila melampaui target yang telah ditetapkan, maka hasil kerja menunjukkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila realisasi kerja tidak melampaui target yang ditetapkan maka kinerjanya rendah. Standar pengukuran kinerja secara konkrit berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai realisasi target yang telah dicapai kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja.

Selanjutnya peneliti mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja individu, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993 : 135) dalam Handoko (2004 : 33) yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of Work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan pegawai dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan pegawai.
3. *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan pegawai.
4. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal Qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Menurut Mangkunegara (2007), unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari *output* dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Menurut Mangkunegara (2005 : 320) bahwa pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Beragamnya ukuran kinerja tersebut di atas menunjukkan adanya peluang fleksibilitas dalam penggunaannya, sehingga dapat dipilih yang sesuai dengan jenis usaha masing-masing organisasi. Pada dasarnya setiap unit kerja dapat menentukan ukuran yang relevan dan signifikan bagi organisasinya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan menyebar kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Makassar tepatnya di Hotel Amaris, dengan pertimbangan bahwa rendahnya kualitas dan kuantitas karyawan serta rendahnya motivasi menjadi masalah yang teridentifikasi yang mengakibatkan lemahnya pengelolaan sehingga berdampak pada menurunnya motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini adalah lebih kurang 2 (dua) bulan yaitu Agustus sampai September 2014.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau laporan, seperti data jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.
2. Data kualitatif, yaitu data yang berupa informasi atau keterangan yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk non angka seperti fenomena yang terkait dengan kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran angket penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain melalui dokumentasi, atau laporan tertulis lainnya dari Hotel Amaris Makassar termasuk data jumlah karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian dengan pengumpulan data, yaitu :

1. Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung bagian administrasi, personalia, dan lain-lain yang terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Hotel Amaris Makassar untuk menemukan fenomena-fenomena yang terkait dengan ketiga variabel tersebut.
2. Interview yaitu penulis menemui langsung pimpinan/wakil pimpinan, bagian personalia dan kepegawaian atau bagian-bagian lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
3. Dokumentasi yaitu penulis mencatat dari arsip-arsip atau dokumen yang diberikan terkait dengan penelitian ini.
4. Kuesioner yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden atau karyawan sebanyak 62 orang di Hotel Amaris Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Amaris di Makassar yang berjumlah 62 orang. Selanjutnya metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya kecil, sehingga sampel dalam penelitian sama dengan jumlah populasi yaitu 62 orang.

Metode Analisis Data

Untuk mengolah data hasil penelitian tersebut, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase.
2. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

b₀ = Konstanta

b₁- b₂ = Besarnya Koefisien Regresi (parameter)

e_i = Kesalahan Pengganggu (*error term*).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Untuk menyamakan persepsi dalam penelitian ini, maka ditetapkan definisi operasional dengan beberapa istilah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y), adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

- Indikator yang digunakan adalah : (a) kualitas hasil kerja; (b) kuantitas hasil kerja; (c) efisiensi kerja; dan (d) efektifitas kerja.
2. Lingkungan Kerja (X_1), adalah lingkungan yang kondusif dan nyaman yang mendukung keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator pengukuran yang digunakan adalah : (a) kondisi ruangan kerja; (b) keamanan dalam bekerja; (c) fasilitas kerja; (d) hubungan sesama karyawan; dan (e) hubungan dengan atasan.
 3. Motivasi Kerja (X_2), adalah semangat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Indikator yang digunakan adalah : (a) pemenuhan kebutuhan fisiologis; (b) kebutuhan rasa aman; (c) pemenuhan kebutuhan sosial; (d) pemenuhan kebutuhan penghargaan; dan (e) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja, dan motivasi kerja, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar, dan di antara kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan berpengaruh signifikan adalah variabel motivasi kerja. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar, akan diuraikan berikut ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dalam arti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga cenderung akan meningkat.

Peningkatan lingkungan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni : (a) kondisi ruangan kerja, (b) keamanan dalam bekerja, (c) fasilitas kerja, (d) hubungan sesama karyawan, dan (e) hubungan dengan atasan. Kelima indikator tersebut mampu membentuk variabel lingkungan kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Indikator pembentuk utama variabel lingkungan kerja adalah indikator kondisi ruangan kerja dengan nilai rata-rata 4,56, kemudian disusul indikator keamanan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,50, indikator hubungan dengan atasan mempunyai nilai rata-rata 4,47, dan indikator hubungan sesama karyawan dengan nilai rata-rata 4,37. Sedangkan indikator fasilitas kerja dengan nilai rata-rata 4,34 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel lingkungan kerja, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sumardjono (2001 : 51) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang kondusif dan nyaman yang mendukung keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi : kondisi ruangan kerja, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, dan hubungan dengan atasan, serta fasilitas kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Oleh karena itu, lingkungan

kerja masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dalam arti semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula.

Adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni : (a) pemenuhan kebutuhan fisiologis; (b) pemenuhan rasa aman dalam bekerja; (c) pemenuhan kebutuhan sosial; (d) pemenuhan kebutuhan penghargaan; dan (e) pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut mampu membentuk variabel motivasi kerja sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dari kelima indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel motivasi kerja adalah indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis dengan nilai rata-rata 4,74, kemudian disusul indikator pemenuhan rasa aman dengan nilai rata-rata 4,61, indikator pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai rata-rata 4,60, dan indikator pemenuhan kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata 4,55. Sedangkan indikator pemenuhan kebutuhan penghargaan dengan nilai rata-rata 4,39 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi kerja karyawan, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Maslow yaitu orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu perwujudan diri (Maslow, 1994 : 84). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, cenderung akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan berusaha meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat diwujudkan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dan pengaruhnya menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Oleh karena itu, motivasi kerja masih perlu dipertahankan terutama pada indikator yang memberikan nilai rata-rata yang relatif tinggi, sedangkan indikator yang dengan rata-rata lebih rendah agar ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan di masa akan datang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Artinya jika lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan juga baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Artinya jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

3. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar, karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa indikator fasilitas kerja memberikan proporsi terkecil dalam lingkungan kerja dan indikator pemenuhan kebutuhan penghargaan pada variabel motivasi karyawan, diharapkan kepada pimpinan agar hal tersebut dapat ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat meningkat pula.
2. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, terutama indikator-indikator yang membentuknya, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa akan datang.
3. Mengingat faktor motivasi kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan untuk mempertahankan kebijakan motivasi kerja bagi karyawan termasuk indikator yang membentuknya, sedangkan indikator lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator yang membentuknya agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2003. *Manajemen Motivasi*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- _____, 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Annisa Isriani Iskandar. 2010. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Diklat Industri Regional VII Makassar*. Tesis. Program Pascasarjana Unhas, Makassar.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 1996. *A Handbook of Human Resource Management*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. 1999. Gramedia. Jakarta.
- Artati. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Kota Makassar*. Tesis. Program Pascasarjana UMI, Makassar.
- Davis, Keith and Newstrom J.W. 2005. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid I dan II, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Mathis. 2005. *Manajemen Pengembangan Kerja SDM*. Rajawali Press, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Eka, Wahyuni Djabar. 2013. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bontoala Makassar*. Tesis. Program Pascasarjana UMI, Makassar.
- Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, M.S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Innayah Rokhimah. 2003. *Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Summit Oto Finance di Cabang Lampung*. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Moenir. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Muhlis, Sudarman. 2005. *Kinerja dan Penilaian Kinerja SDM*. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Munandar, A. Sunyoto. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Bandung.
- Nitiseminoto, Alex. S. 2004. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Richard L. Daft. 2006. *Management*. Edisi 6 Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Prentice Hall, Inc., Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Perkasa. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sumardjono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Timpe, A Dale. 2001. *Memotivasi Pegawai*. Terjemahan oleh Susanto Budhi Dharmo. 1999. P.T. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Tohari, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V. Mandar Maju. Bandung.
- Umar, Husein. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. P.T. Gramedia Putaka Utama. Jakarta.
- Wahid, Subondo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto. 2004. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Keempat, Penerbit Kenasiar, Jakarta.