

**ANALISIS MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN PADA A.A CATERING PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Oleh :

INTAN VENRIKA NURWIDTRIYADI

NPM : 145210368

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
 Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
 Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Jucan Venrika Nurwidhiyanti
NPM	: 145210368
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: MSDM
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan A.A Catering Pekanbaru.

Disahkan :

Pembimbing I  (Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM)	Pembimbing II  (Suyadi SE., M.Si)
--	---

Mengetahui :

 (Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA)	Ketua Program Studi  (Azmansyah, SE., M.Econ)
--	--



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
 Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No 113 Perhentian Marpoyan
 Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Venrika Nurwidriyadi
 NPM : 145210368
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan A.A
 Catering Pekanbaru.

Disetujui Oleh :

Tim Penguji:

1. Eva Sundari, SE., MM
2. Abd Razak Jer, SE., M.Si
3. Drs. Asril., MM

Mengetahui :

Pembimbing I



(Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM)

Pembimbing II



(Suyadi, SE., M.Si)

Ketua Program Studi



(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
 Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
 Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Intan Venrika Nurwidtriyadi

NPM : 145210368

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada A.A. Catering Pekanbaru.

Sponsor : Prof. Dr. Sri Indrastuti S., MM

Co Sponsor : Suyadi, SE., M.Si

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
31-01-2018	X		- Tolong dibimbing dengan pak Suyadi - Kuatkan masalah di latar belakang		
02-02-2018		X	- Pahami objek penelitian - Tambahkan referensi di BAB II		
05-04-2018		X	Perbaiki penulisan BAB I dan BAB II		
09-04-2018	X		- Operasional variabel - Dimensi - Sesuaikan indikator dengan objek penelitian		
11-04-2018	X		- Kerangka Pemikiran - Sempurnakan Operasional Variabel		

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
12-04-2018		X	- Tambahkan referensi dan teori - Lengkapi data objek yang di teliti - Tambahkan referensi dari buku atau jurnal		
18-04-2018	X		- ACC ujian proposal		
10-05-2018		X	- Perbaiki format penulisan, spasi dan tabel - ACC outline		
10-05-2018	X		- ACC outline		
30-11-2018	X		- Tambahkan variabel - Perbaiki lagi operasional variabel - Rumusan masalah - Jadikan 2 variabel - ACC ujian hasil		

Pekanbaru, 05 April 2019

Pembantu Dekan I


Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak, CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
 Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1622/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 18 Maret 2019, Maka pada Hari Rabu 20 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

1. Nama	: Intan Venrika Nurwidriyadi
2. NPM	: 145210368
3. Program Studi	: Manajemen S1
4. Judul skripsi	: Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan AA Catering Pekanbaru
5. Tanggal ujian	: 20 Maret 2019
6. Waktu ujian	: 60 menit.
7. Tempat ujian	: Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai	: $B + (70)$
9. Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua	Sekretaris
	
Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak.CA	Azmanahyha, SE, M.Econ
Wakil Dekan bid. Akademis	Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	(.....)
2. Suyadi, SE., M.Si	(.....)
3. Yul Efnita, SE., MM	(.....)
4. Abd Razak Jer, SE., M.Si	(.....)
5. Poppy Camenia Jamil, SE., MSM	(.....)

Saksi

1. Restu Hayati, SE., M.Si	(.....)
----------------------------	---------

Pekanbaru 20 Maret 2019
 Mengetahui
 Dekan,

Drs. H. Abrar, M.Si, Ak.CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1622/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang :

1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat :

1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi SI
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Intan Venrika Nurwidriyadi
 N P M : 145210368
 Jurusan/Jenjang Penda : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan AA Catering Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Suyadi, SE., M.Si	Dekan, III/a	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Elmita, SE., MM	Lektor, C/e	Methodologi	Anggota
4	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/e	Penyajian	Anggota
5	Poppy Cemenia Jamil, SE., M.S.M	Assisten Ahli, C/b	Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE., M.Si	-	-	Saksi I
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 20 Maret, 2019

Dekan

Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

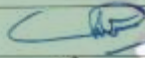
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

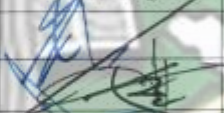
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Intan Venrika Nurwiditriyadi
 NPM : 145210368
 Program Studi : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan AA Catering Pekanbaru
 Hari/Tanggal : Rabu 20 Maret 2019
 Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra. Hj.Sri Indrastuti., MM		
2	Suyadi, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Eva Sundari, SE., MM		
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
3	Drs. Asril., MM		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Lulus | (Total Nilai _____) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>68,67</u> <u>LB</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai _____) |

Mengetahui
 Ang.Dekan

Dr.Firdaus AR,SE,M.SIAk.CA
 Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Maret 2019
 Ketua Prodi

Azmanayah,SE,M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Intan Venrika Nurwidriyadi
NPM : 145210368
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan A.A Catering Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dn. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Suyadi, SE, M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 09 Mei 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE, M.Si		1.
2.	Hj. Susie Suryani, SE, MM		2.
3.	Azmansyah, SE, M.Econ		3.
4.	Poppy Camenia Jamil, SE, MSM		4.
5.	Raja Ria Yusnita, SE, ME		5.
6.	Syaefullah, SE, M.Si		6.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis

Pekanbaru, 09 Mei 2018
Sekretaris



Dr. Firdaus AR, SE, M.Si, Ak.CA

Azmansyah, SE, M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2761/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohm
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Mengingat:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 15 Januari 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/O/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN-PT Pekanbaru RI:
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Loko, Pembangunan
 - b. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred-Dpt-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	Nama	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing II

2) Mahasiswa yang dibimbing adalah:

Nama : Intan Venrika Nurwidhiyati
 N P M : 145210368
 Jurusan/Jenjang Pendidikan : Manajemen / SI
 Judul Skripsi : Prinsip Syariah Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Photo Copy Pekanbaru)

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 17 Januari 2018
 Dekan,

Dr. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 08 April 2019

Saya yang membuat pernyataan



Indan Kenri Ra Nurwidhiyadi

Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Aa Catering Pekanbaru

Abstrak :

Oleh : Intan Venrika Nurwidtriyadi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan AA Catering Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada karyawan AA Catering di Kota Pekanbaru. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel, memiliki tingkat usia 24 sampai 41 tahun, memiliki gaji berdasarkan UMK Daerah, sudah memiliki pengalaman kerja selama 3 sampai 11 tahun keatas, serta memiliki karyawan tingkat pendidikan dari SMP hingga S1. Berlokasi di Jalan Kasah No. 35 Tangkerang Tengah Kota Pekanbaru. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, dan diperoleh sampel sebanyak 25 karyawan AA Catering.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa analisis terhadap motivasi kerja karyawan pada AA Catering Pekanbaru sangat baik. Kemudian hasil analisis lingkungan kerja pada karyawan juga memiliki lingkungan kerja yang baik. Jenjang usia karyawan berpengaruh kepada kinerja serta penyesuaian diri terhadap lingkungan kerjanya, sedangkan tingkat pendidikan tidak menjadi patokan namun tingkat pendidikan menjadi penentu divisi mereka masing – masing.

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, usia, pendidikan, masa kerja.

Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Aa Catering Pekanbaru

Abstract :

By : Intan Venrika Nurwidtriyadi

This study aims to see how work motivation and work environment at AA Catering Pekanbaru employees. This research was conducted at AA Catering employees in Pekanbaru City. The method used for sampling is the census method, where the entire population is sampled, has a level of age 24 to 41 years, has a salary based on Regional MSEs, has work experience for 3 to 11 years and above, and has employees from junior high to S1 level of education . Located on Jalan Kasah No. 35 Tangkerang Tengah City of Pekanbaru. Data analysis techniques used descriptive analysis, and obtained a sample of 25 AA Catering employees.

The results of the study found that the analysis of work motivation of employees at AA Catering Pekanbaru was very good. Then the results of the analysis of the work environment on employees also have a good work environment. The age level of employees influences the performance and adjustment of the work environment, while the level of education does not become a benchmark, but the level of education determines their respective divisions.

Keywords: motivation, work environment, age, education, working period.

Kata Pengantar

Bismillahirrohmanirohim.

Assalamua'alaikum. Wr.Wb

Alhamdulillah Puji Dan Syukur Penulis Ucapkan Kepada Allah Swt Yang Telah Memberikan Rahmat Dan Hidayah-Nya Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Dengan Judul **“Analisis Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan Aa Catering Pekanbaru ”**.

Skripsi Ini Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Dan Juga Dimaksudkan Untuk Mengetahui Sejauh Mana Kemampuan Penulis Menganalisa Dan Mengekspresikan Pengetahuan Yang Diperoleh Selama Masa Perkuliahan.

Penulis Menyadari Sepenuhnya Bahwa Skripsi Ini Jauh Dari Sempurna. Masih Banyak Terdapat Kesalahan Dan Kekurangan Baik Dari Segi Isi Maupun Cara Penulisan. Demi Tercapainya Kesempurnaan Skripsi Ini. Dengan Segenap Kerendahan Hati Penulis Mengharapkan Kritik Dan Saran Dari Pembaca Yang Sifatnya Membangun.

Dalam Menyelesaikan Penulisan Skripsi Ini Penulis Telah Banyak Mendapatkan Bimbingan, Pengarahan Serta Motivasi Dari Berbagai Pihak, Untuk Itu Penulis Mengucapkan Terimakasih Yang Sebesar-Besarnya Kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, Sh., Mcl, Selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. Ca, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Firdaus, Ar, Se., M.Si. Ak. Ca, Selaku Wakil Dekan I Dan Ibu Eva Sundari, Se., Mm Selaku Wakil Dekan Ii
4. Bapak Azmansyah, Se., M.Econ Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM Selaku Pembimbing I Penulis Yang Telah Memberikan Bimbingan Yang Terbaik Kepada Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.
6. Bapak Suyadi, SE., M. Si Selaku Pembimbing II Penulis Yang Telah Memberikan Bimbingan Yang Terbaik Kepada Penulis Dalam Meyelesaikan Skripsi Ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Yang Telah Memberikan Ilmu Dibidangnya Kepada Penulis.
8. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Yang Selama Ini Memberikan Kemudahan Administrasi Selama Masa Perkuliahan.
9. Kedua Orangtua Penulis, Alm Bapak Martono Dedi Triyadi Dan Ibu Wida Syahrida Yang Tidak Henti-Hentinya Memberikan Do'a, Dukungan Dan Motivasi. Terimakasih Sudah Menjadi Orang Tua Terbaik Sepanjang Masa.

10. Kepada Kakak-Kakak Dan Abang-Abang Yang Tidak Bisa Penulis Sebutkan Satu Persatu, Yang Tidak Henti-Hentinya Memberikan Semangat Serta Motivasi. Terimakasih Telah Menjadi Kakak Dan Abang Terbaik.
11. Kepada Sahabat-Sahabat Yang Selalu Membantu Dan Memberikan Support Kepada Penulis Yaitu Rika Afriani, Gita Aulia, Evi, Sholma, Foni, Danis, Deasy, Beserta Teman-Teman Yang Tidak Bisa Penulis Sebutkan Satu Persatu Yang Telah Menjadi Keluarga Kedua Bagi Penulis.
12. Kepada Teman-Teman Manajemen Angkatan 2014 Untuk Tetap Semangat Dan Terimakasih Atas Dukungannya.
13. Semua Pihak Yang Tidak Dapat Disebutkan Satu Persatu Yang Telah Memberikan Bantuan Dan Dukungannya.

Semoga Allah Swt. Memberikan Kasih Sayang Dan Membalas Semua Kebaikan Kepada Mereka Yang Telah Membantu Penulis Menyelesaikan Skripsi Ini, Amin. Akhirnya Penulis Berharap Semoga Pengorbanan Dan Keikhlasan Yang Diberikan Akan Mendapatkan Balasan Yang Berlipat Ganda Dari Tuhan Yang Maha Esa.

Pekanbaru, 06 Februari 2019

Penulis

**Intan Venrika
Nurwidtriyadi**

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Telaah Pustaka.....	11
2.1 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1 Jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2 Faktor – Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3 Komponen – Komponen Di Lingkungan Kerja.....	15
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
2.2 Motivasi Kerja.....	22
2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja	25
2.2.2 Fungsi Motivasi Kerja	26
2.2.3 Ciri - Ciri Motivasi	27
2.2.4 Tujuan Motivasi	28
2.2.5 Jenis Dan Proses Motivasi	28
2.3 Penelitian Terdahulu	30
2.4 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian.....	32
3.2	Operasional Variabel Penelitian	32
3.3	Populasi Dan Sampel	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Jenis Dan Sumber Data	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6	Teknik Analisa Data.....	36

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Lokasi Penelitian.....	37
4.2	Visi Dan Misi	38
4.3	Nilai Produk Perusahaan	39
4.4	Struktur Organisasi Perusahaan.....	40

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Responden	46
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	47
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
5.2	Analisis Lingkungan Kerja Karyawan A.A Catering Pekanbaru	50

5.2.1	Penerangan / Cahaya	52
5.2.2	Temperatur Suhu	54
5.2.3	Kebersihan.....	57
5.2.4	Kebisingan	60
5.2.5	Keamanan.....	62
5.2.6	Komunikasi	65
5.2.7	Peralatan.....	71
5.3	Analisis Motivasi Kerja Pada A.A Catering Pekanbaru.....	75
5.3.1	Kebutuhan Hidup	77
5.3.2	Keinginan Mencapai Kesuksesan	79
5.3.3	Menjalin Hubungan Harmonis Sesama Rekan Kerja.....	81
5.3.4	Kesenangan Dalam Bekerja.....	84
5.3.5	Dorongan Berupa Pujian	86
5.3.6	Gaji.....	88
5.3.7	Harapan Kenaikan Jabatan	91
5.3.8	Insentif	93
5.3	Pembahasan.....	97

BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1	Kesimpulan	102
6.2	Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel	33
Tabel 3.2 Tabel Jumlah Karyawan AA Catering Pekanbaru	35
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	48
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Penerangan / Cahaya	53
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Temperatur Suhu	56
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan.....	58
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan.....	61
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Keamanan.....	64
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Sesama Rekan	66
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Dengan Pimpinan	69
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja	72
Tabel 5.13 Rekapitulasi Mengenai Lingkungan Karyawan.....	74
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Hidup	78
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Mencapai Kesuksesan.....	80
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Menjalin Hubungan	83
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Kesenangan Dalam Bekerja.....	85
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Berupa Pujian	87

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Gaji.....	90
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Harapan Dipromosikan.....	92
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Insentif.....	94
Tabel 5.22 Rekapitulasi Lingkungan Kerja Karyawan	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	KerangkaPemikiran.....	46
Gambar 5.1	Grafik Rata-rata <i>Price Earning Ratio</i>	101
Gambar 5.2	Grafik Rata-rata Likuiditas.....	105
Gambar 5.3	Grafik Rata-rata Profitabilitas	108
Gambar 5.4	Grafik Rata-rata KesempatanInvestasi	111
Gambar 5.5	Grafik Rata-rata <i>Leverage</i>	114
Gambar 5.6	Normal P-Plot of Regression Standardized Residual	117
Gambar 5.7	Histogram.....	118
Gambar 5.8	HasilUjiHeteroskedastisitas (Scatterplot)	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan dimana para karyawan merasa nyaman dan aman akan menjadikan para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Menurut Wibowo (2010 : 379) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkadang dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi para karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya kerja mereka tidak efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan dilingkungan perusahaan (Rivai, 2004 : 307).

Perhatian khusus terhadap karyawan tersebut dapat berupa lingkungan kerja yang layak sesuai dalam kondisi keuangan perusahaan seperti keamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya berupa keamanan kendaraan dilahan parker, keamanan didalam ruang kerja dan sebagainya.

Perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antar karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan menimbulkan kinerja yang baik. Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, serta lingkungan

kerja berupa suhu dan kelembapan, sangat perlu dikendalikan atau diperkecil semaksimal mungkin.

Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga kinerja yang maksimal dapat dicapai. Sesuai dengan teori bisnis, harus ada kesesuaian antara asumsi lingkungan yang akan dihadapi dengan visi dan misi yang diemban serta kemampuan dan tidak hanya sekedar menjadi mimpi belaka. Lingkungan dalam suatu pekerjaan mencakup elemen-elemen atau kelompok-kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung.

A.A CATERING mulai dirintis sejak tahun 1978 di kota padang, dengan di mulai dengan sebuah usaha keluarga bapak **Azwar Aziz** yang berprofesi sebagai polisi bersama – sama dengan istrinya ibu **Suarni** (almarhumah) yang mempunyai bakat khusus dalam urusan boga, merak berkeinginan untuk mencari usaha sampingan untuk menambah penghasilan.

Perusahaan mempunyai komitmen untuk menjalankan seluruh aspek manajemen secara professional dengan mengatur proses dan aktivitasnya hingga memenuhi persyaratan untuk kepuasan terhadap pelanggan. Sumber daya manusia merupakan asset penting perusahaan menjadi salah satu faktor utama untuk pencapaian target dan visi perusahaan dengan secara terus-menerus melakukan pembenahan berkelanjutan terhadap motivasi kerja, kemampuan dan keahlian pada bidangnya masing – masing. Para karyawan diharuskan mengerti betul tentang apa dan bagaimana perusahaan selalu menjalani sesuatu untuk pencapaian *Customer Satisfaction* yang diinginkan perusahaan.

Penelitian dilakukan pada A.A Catering Pekanbaru karena semua kegiatan operasional dilakukan pada perusahaan ini. Pada A.A Catering Pekanbaru terdapat bermacam-macam bagian mulai dari pelayanan konsumen, *marketing*, produksi, kasir, team manajemen, serta pimpinan dimasing-masing divisi. Ada beberapa bagian yang berinteraksi langsung dengan konsumen. Jadi apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan keadaan lingkungan kerja yang baik. Dampak positif yang perusahaan dapatkan adalah karyawan memberikan yang terbaik untuk pencapaian target perusahaan dan bagi karyawan akan menghasilkan produktifitas kerja yang tidak lepas dari peran pemimpinnya. Peran pemimpin dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan dengan cara yaitu :

1. Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar karyawan
3. Pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan karyawannya
4. Pemimpin dapat menjelaskan secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka agar dapat memenuhi harapan perusahaan.

Dilihat dari aspek sumber daya manusianya, rata-rata yang bekerja pada perusahaan tersebut ialah orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, yaitu pegawainya yang usianya cukup tua atau yang sudah lama bekerja disana memiliki latar belakang pendidikan yang rendah yang mayoritas tamatan SD. Sedangkan para pegawai yang usianya tidak terlalu tua memiliki latar belakang pendidikan dari tamatan SMP hingga S1.

Pada A.A Catering Pekanbaru adanya beberapa event yang tidak selalu ada tetapi ada ketika para EO (Event Organizer) yang menghubungi pihak A.A Catering ikut serta dalam acara-acara besar yang mereka gelar. Pihak A.A Catering lebih sering menerima orderan berupa pesta pernikahan, aqiqah, sunatan, dan termasuk acara lain seperti acara dinas lainnya. Pihak A.A Catering jika kekurangan karyawan saat acara atau event yang berlangsung mereka akan membutuhkan tenaga kerja lepas atau yang disebut dengan *casual* dan jumlahnya tergantung kebutuhan perusahaan.

Ada beberapa nilai-nilai penting yang dapat saya gambarkan tentang lingkungan kerja yang ada di A.A Catering Pekanbaru sebagai berikut :

- a. Pencahayaan, di A.A Catering cukup baik dengan adanya lampu yang disediakan setiap ruangan dapat membantu aktifitas kerja para karyawan. A.A Catering hanya menggunakan energy listrik pada pencahayaan berupa lampu hanya pada saat dibutuhkan, upaya tersebut agar tidak terjadinya pemborosan energi listrik pada perusahaan.
- b. Temperatur, pada A.A Catering mudah diketahui dengan adanya alat pengukur suhu yang telah disediakan oleh perusahaan. Oleh karena itu para karyawan pada A.A Catering nyaman dengan temperature ruangan yang baik. Adanya alat pendukung ruangan seperti AC untuk mendinginkan ruangan agar suhu ruangan tetap terjaga walaupun cuaca panas.

- c. Kebersihan, yang ada pada A.A Catering sangat bersih dan terjaga karena kebersihan disana selalu dijaga dan diperhatikan. Seperti setiap ruangan selalu di bersihkan sebelum pekerjaan di mulai dan setiap sesudah pekerjaan selesai. A.A Catering sudah menerapkan prosedur kebersihan yang di terapkan kepada semua karyawan untuk selalu menjaga kebersihan terutama bagian produksi seperti diwajibkan nya menggunakan penutup kepala, sepatu khusus, celemek, dan seragam khusus mereka bekerja.
- d. Kebisingan, pada A.A Catering berupa aktifitas karyawan/i yang memasak dan adanya beberapa karyawan yang melakukan aktifitas saat bekerja sambil berdiskusi masalah pribadi. Dan juga adanya suara mesin yang cukup mengganggu dalam melakukan aktifitas kerja. Namun jarak A.A Catering dengan jalan raya cukup jauh sehingga suara kendaraan yang lalu lalang di jalan raya tidak mengganggu.
- e. Keamanan, pada A.A Catering sangat baik dengan adanya beberapa satpam yang berjaga di area luar kantor seperti menjaga area parkir kendaraan dan mengelilingi area sekitar kantor memastikan agar tetap aman. Dan ada juga alat pendukung keamanan seperti kamera cctv yang terpasang di seluruh area luar dan dalam kantor yang diletakkan di setiap ruangan.
- f. Peralatan kerja, yang disediakan oleh A.A Catering sangat lengkap sehingga dapat menunjang aktifitas pekerjaan seperti adanya alat-

alat masak yang tersedia pada dapur dan alat-alat pendukung untuk keperluan pesta yang dibutuhkan para konsumen.

- g. Hubungan kerja sesama karyawan, yang terdapat di A.A Catering sangat baik karena adanya kerja tim yang baik dengan komunikasi yang lancar sesama karyawan dimana mereka saling membantu satu sama lain, seperti masing-masing karyawan telah memiliki tugas yang berdeba-beda tetapi jika mereka telah selesai menyelesaikan tugasnya mereka akan membantu karyawan lain untuk menyelesaikan tugasnya.
- h. Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan, di A.A Catering sangat baik dengan adanya komunikasi yang lancar seperti pimpinan yang dapat merangkul para karyawan/i dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan agar terjalinnya hubungan seperti keluarga didalam perusahaan. Hal tersebut dapat membuat perasaan karyawan menjadi nyaman saat bekerja terlebih saat berkonsultasi kepada pimpinan mereka.

Dengan jenis tata ruang saat ini yang belum terstruktur dengan baik, yaitu ruangan kantor pengelola berdekatan dengan dapur sehingga menimbulkan kebisingan yang terdengar dan aroma masakan tercium di area ruangan kantor berasal dari dapur yang bersebelahan dengan kantor, sering membuat pegawai di ruangan kantor menjadi terganggu. Ruangan cuci alat dapur yang menyatu dengan ruangan aksesoris pesta seperti meja kursi dan hiasan pendukung lainnya dengan hal tersebut dapat menyebabkan aksesoris yang berdekatan dengan

ruangan cuci hingga beberapa meja, dan hiasan yang terbuat dari kayu lapuk. Dan karena ruang cuci yg disatukan dengan ruang aksesoris mengakibatkan para karyawan terganggu saat bekerja banyak nya karyawan yang keluar masuk mengangkat barang aksesoris seperti meja, kursi dan hiasan pesta lainnya. Dengan demikian jika perusahaan ingin menghasilkan kinerja karyawan yang baik sesuai harapan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan tempat kerja dapat menimbulkan suasana kerja yang nyaman dan membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis untuk meningkatkan kualitas para karyawan.

Dengan itu sangat sesuai untuk dijadikan objek penelitian, hal tersebut dapat mempengaruhi kenaikan hasil kerja karyawan seperti lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Secara logika jika lingkungan kerja diberikan pada karyawan sangat memuaskan maka produktivitas karyawan juga meningkat, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada A.A Catering Pekanbaru”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini : **“Bagaimana Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada A.A Catering Pekanbaru”**.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk diketahui tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan motivasikerjadan lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat penelitian

- a. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalahmotivasikerja dan lingkungan kerja.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen A.A Catering Pekanbaru khususnya masalahmotivasikerja dan lingkungan kerja A.A Catering Pekanbaru.
- c. Hasil penelitain ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas maka penyusunan dan pengelompokansistematikasebagaiberikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah,tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab inimenjelaskan tentang materi mengenai motivasikerja danlingkungankerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM A.A CATERING PEKANBARU

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum A.A catering pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan Pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja, sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja

dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

2.2 Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung

kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Hariandja (2002) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik adalah :

a. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002) 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.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan, situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar

karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produk.

2.3 **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Dari penelitian yang dilakukan oleh J.P Campbell dan Richard (1990:156) ada sepuluh dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja pada organisasi secara keseluruhan. Dimensi tersebut adalah :

1. Struktur tugas
Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh organisasi.
2. Hubungan imbalan-hukuman
Tingkat batas pemberian imbalan yang didasarkan pada prestasi dan jasa bukan pada pertimbangan-pertimbangan seperti senioritas, favoritisme dan lain lain.
3. Sentralisasi keputusan
Kepuasan yang bersifat sentral akan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Ada baiknya keputusan yang diambil berdasarkan keputusan bersama.
4. Tekanan pada prestasi
Keinginan para pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya pada sasaran organisasi.
5. Tekanan pada latihan dan pengembangan

Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.

6. Keamanan versus resiko

Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan tidak aman dan kecemasan pada anggota.

7. Keterbukaan versus ketertutupan

Tingkat batas orang-orang lebih suka menutupi kesalahan dan menampilkan diri secara baik pada berkomunikasi secara bebas dan kerjasama.

8. Status dan semangat

Perasaan umum diantara para individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.

9. Pengakuan dan umpan balik

Tingkat batas individu mengakui apa pendapat atasan dan manajemen tentang pekerjaan dan batas dukungan dari atasan.

10. Kompetisi dan keluwesan organisasi

Tingkat batas organisasi dalam mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dan mengembangkan keterampilan baru para pekerja.

2.1.3 Komponen-komponen Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmayanti, 2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup. Menurut Niti Semito (2002 : 184) udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi ruangan

tersebut penuh karyawan. Pertukaran yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik bagi karyawan.

3. Kebersihan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Kebersihan adalah pangkal kesehatan, dan dalam agama dikemukakan bahwa kebersihan adalah sebagian dari pada iman. Uraian diatas sangat esensial hubunganya dengan masalah lingkungan pada karyawan. Bagaimana setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kesehatan kejiwaan seseorang, lingkungan yang bersih menimbulkan rasa senang, sebaliknya lingkungan yang kotor, penuh debu dan bau yang tidak enak sudah pasti mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak berarti hanya tempat karyawan bekerja, tetapi lebih luas dari pada itu, misalnya kamar kecil yang menimbulkan bau atau tidak enak dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya. Untuk menjaga kebersihan ini diperlukan petugas khusus (*Cleaning Service*). Disamping itu, karyawan harus bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan lingkungan tempat mereka bekerja, misalnya menyiramkan air setelah menggunakan kamar kecil, tidak meludah sembarang tempat, membuang sampah pada tempatnya dan sebagainya. Selain itu kebersihan juga tergantung konstruksi gedung tempat bekerja (Ahyari, 1998).

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Menurut Niti Semito (2002 : 184) kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak kesalahan atau kerusakan akhirnya menimbulkan kerugian pada perusahaan.

5. Pewarnaan di Tempat Kerja

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Ada beberapa perusahaan yang masih kurang memperhatikan, padahal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan. Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia, misalnya warna-warna cerah (Hijau, Kuning, Merah, Dsb) lebih disukai banyak orang. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan penerangan pada warna sehingga dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna yang dingin dan lembut misalnya coklat, coklat

muda, krem, abu-abu muda, hijau daun, dan sebagainya. Warna putih banyak digunakan umum karena netral dan relatif biayanya murah. Karena masalah warna ini menyangkut banyak aspek, mungkin satu sama lainnya mempunyai cirri tersendiri, misalnya warna lingkungan, warna mesin-mesin peralatan, seragam karyawan dan lainnya (Ahyari, 1998).

6. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Menurut Gary Dessler (2015:669) keselamatan di tempat kerja berhubungan dengan resiko luka-luka atau penyakit pada karyawan. Sedangkan keamanan di tempat kerja berhubungan dengan melindungi karyawan dari resiko keamanan internal dan eksternal dan seperti tindakan criminal atau pelaku dari luar berupa ancaman. Menurut SHRM, rencana keamanan tempat kerja harus menangani tugas seperti pembentukan fungsi keamanan formal, melindungi karyawan intelektual perusahaan (misalnya, melalui perjanjian non-kompetitif), mengembangkan manajemen krisis, membentuk prosedur pencegahan pencurian dan penipuan, pencegahan kekerasan di tempat kerja dan memasang sistem keamanan fasilitas.

Faktor yang menjadi penyebab terhadap turunnya tingkat keamanan kerja yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan antara lain :

- a. Tidak cukupnya ruang gerak yang diperlukan oleh para karyawan pada tempat kerja.
 - b. Tidak kuatnya daya tahan dari lantai yang digunakan sebagai tempat pelaksanaan proses produksi.
 - c. Tidak tersedianya alat pemadam kebakaran didalam jumlah yang memadai.
 - d. Tempat kerja para karyawan tersebut merupakan daerah bahaya.
 - e. Terdapatnya beberapa gangguan proses produksi oleh rusaknya lantai pabrik maupun alat-alat kerja yang tidak layak digunakan.
7. Peralatan di Tempat Kerja

Agar para karyawan perusahaan dapat leluasa bekerja dengan baik, maka peralatan harus lengkap dari perusahaan yang diberikan kepada para karyawannya, peralatan yang digunakan harus layak pakai dan memadai. Pada umumnya didalam suatu perusahaan tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktivitas kerja yang dikarenakan oleh peralatan kerja yang tidak lengkap dan tidak memadai. Karyawan akan menurun kinerjanya karena peralatan yang tidak layak dipakai atau tidak lengkapnya peralatan tidak akan mendukung kegiatan pekerjaan karyawan tersebut.

8. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Perusahaan perlu menyediakan ruangan yang besar atau cukup sesuai dengan kapasitas, agar karyawan perusahaan dapat leluasa bekerja dengan hasil yang memuaskan, maka ruang gerak dari para karyawan perlu diberikan ruangan yang cukup luas dan memadai. Pada umumnya didalam suatu perusahaan tersebut tidak di inginkan adanya penurunan produktivitas kerja yang dikarenakan oleh terlalu sempitnya ruang gerak para karyawan atau juga terjadinya pemborosan ruangan didalam perusahaan tersebut.

9. Hubungan Karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan atau sesama karyawan kerja, hanya untuk mempertahankan kondisi tersebut diatas diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para karyawannya dalam bekerja, agar dapat lebih optimal kinerjanya.

Kepemimpinan yang efektif harus bisa memeberikan arahan, evaluasi dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi bias dan kurang tepat sasaran, keadaan ini menimbulkan suatu kondisi dimana karyawan bekerja dengan kurang efektif dan efisien serta dapat mengganggu keseluruhan kegiatan organisasi dalam pencapaian sasarannya.

Didalam perusahaan tentu ingin mendapatkan hal yang diinginkan dan dicita-citakannya, berupaya dengan sekuat tenaga untuk menjadikan perusahaan menjadi perusahaan yang besar. Kini telah berbagai macam banyaknya perusahaan berdiri di Indonesia. Bila tidak diimbangi dengan persaingan yang sehat, perusahaan akan jatuh dan gagal untuk meraih harapannya. Oleh karena itu perlu diadakannya suatu motivator untuk memberikan semangat kepada karyawan.

i. **Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi 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.

b. **Motivasi kerja**

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang memotivasi dia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat

dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Sardiman (2006:73) motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2000, Munandar 2001).

Menuru Siagian (2002), mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menutu Manullang (2006:147), motivasi adalah pemberian daya rangsang kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya dan upaya. Terkait dengan itu, menurut Handoko (2003:252), motivasi juga diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual.

Juwono dalam Setiawan (2005) membagi motivasi ke dalam 2 jenis:

1. Motivasi Internal

Adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan

pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:

- a. Kebutuhan
- b. Keinginan
- c. Kerjasama
- d. Kesenangan Kerja
- e. Kondisi Karyawan
- f. Dorongan

2. Motivasi Eksternal

Adalah motivasi yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah:

a. Imbalan

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang, karena telah melakukan sesuatu aktivitas dimana seseorang tidak secara langsung ada ikatan kontrak atau suatu perjanjian lainnya. Imbalan ini bisa berupa upah (wage) atau gaji (salary) (Mathis, 2006).

b. Harapan

Adalah keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimal, keterampilan dan potensi.

c. Insentif

Adalah suatu nilai yang diterima seseorang karena telah melakukan suatu aktivitas dimana seseorang tersebut secara langsung ada ikatan kontrak perjanjian. Contohnya upah lembur dan bonus.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh beberapa para ahli mengenai pengertian dari motivasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan yang dilakukannya yaitu untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja

1. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja. Seseorang akan bekerja akibat adanya kebutuhan.
2. Keinginan untuk berprestasi dalam bekerja juga dipandang sebagai motivasi seseorang, dimana dengan keinginan pencapaian prestasi yang lebih baik seseorang akan bekerja sekuat tenaga untuk mencapainya.
3. Keamanan dan keselamatan dalam bekerja juga mempengaruhi motivasi seseorang. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

4. Penghargaan terhadap pekerjaan juga mempengaruhi motivasi. Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan dari lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
5. Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan akan membuat seseorang senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

2.2.2 Fungsi Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu, (Ngalim Purwanto, 1998:73).

Sedangkan fungsi motivasi menurut Sardiman A.M, (2009:85) ada tiga yaitu :

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik, (2004:175) fungsi motivasi itu ialah :

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan.
2. Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.

3. Sebagai penggerak, artinya sebagai penggerak dalam melakukan sesuatu yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Tindakan motivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh perbuatan yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.

2.2.3 Ciri-ciri Motivasi

Menurut Sardiman A.M (2005:83), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak criminal, amoral, dan sebagainya).
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).

7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

2.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut Ngalim Purwanto (2003:73), tujuan motivasi secara umum adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian tujuan tertentu. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi.

2.2.5 Jenis dan Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:104), ada dua metode motivasi yaitu :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan lain-lainnya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Merupakan motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelanjutan tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi, penempatan yang tepat dan lain-lainnya.

Selanjutnya Hasibuan (2003:99) menjelaskan jenis-jenis motivasi, ada dua yaitu :

1. Motivasi positif

Dalam motivasi positif manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat bekerja bawahan akan meningkat.

2. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif manajer memotivasi bawahan dengan standar, nilai dibawah standar mereka akan mendapat hukuman.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dari dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	MarcellinoPutuMahendra (2018)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa kebersihan di tempat kerja memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, jika lingkungan kotor dapat mempengaruhi karyawan menjadi tidak nyaman. Jaminan keamanan lingkungan meningkatkan kinerja karyawan dan hal tersebut di pertahankan oleh perusahaan.
2	Himawan Ardianto (2016)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan shinta catering godean Yogyakarta.	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan lingkungan kerja di perusahaan tersebut dapat dikatakan baik

No	Peneliti	Judul	Kesimpulan
			umemenuhistandarperusahaan.
3	M.Iqbal Maulana (2016)	Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Baru)	Dari pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada CV. Dharma Utama Baru dapat dikatakan sudah baik karena tempat bekerja sudah memenuhi standar kenyamanan, keamanan dan kesehatan bagi para karyawan khususnya di bagian produksi catering.
4	Himawan Ardianto (2016)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Shinta Catering Godean Yogyakarta	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan lingkungan kerja di perusahaan sudah dikatakan baik dikarenakan didalam perusahaan sudah menerapkan motivasi sebagai penunjang karyawan agar bekerja lebih giat lagi dan juga para karyawan disana juga memiliki komunikasi yang sangat baik.
5	Rahadian Fernanda (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta, (2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta, (3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta, (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta, (5) Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta.

2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Data Buku

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut : **“Diduga Motivasi Kerja Karyawan Dalam Kategori Sangat Baik Namun Lingkungan Kerja Karyawan Pada A.A Catering Pekanbaru Dalam Kategori Baik”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada A.A Catering Pekanbaru yang beralamat di jl. Kasah No35, Tangkerang Tengah Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah

- a. MotivasiKerja
- b. LingkunganKerja

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasikerja : keadaan dalam diri orang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan baik organisasi maupun tujuan individual (Handoko,2003)	1.Motivasi Internal	a. Kebutuhan b. Keinginan c. Kerjasama d. Kesenangankerja f. Dorongan	Ordinal
	2. Motivasi Eksternal	a. Gaji b. Harapan c. Insentif	

Variabel	Dimensi		Indikator	Skala
Lingkungankerja : menurut Ahyari (2002;128) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.	1.	Lingku ngan Fisik	a. Penerangan / cahaya ditempat kerja b. Temperatur ditempat kerja c. Kebersihan ditempat kerja d. Kebisingan ditempat kerja e. Keamanan ditempat kerja f. Peralatan kerja	Ordinal
	2.	Lingku ngan Kerja Non Fisik	a. Hubungan kerja antara karyawan b. Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan	

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Dengan kata lain populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. keseluruhan objek penelitian yang ada dalam wilayah penelitian (Suharsimi Arikunto. 2006:130) populasi dalam penelitian ini adalah karyawan A.A Catering yang berjumlah 25 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain pengertian sampel

adalah sebagian, atau subset, dari suatu populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku pada populasi (Suharsimi Arikunto. 2006:131).

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja karyawan A.A catering pekanbaru yang berhubungan langsung dengan pekerjaan tempat mereka bekerja. Adapun jumlah karyawan adalah sebanyak 25 orang. Metode yang digunakan untuk penarikan sampel adalah metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Berikut tabel jumlah karyawan pada A.A Catering pekanbaru:

Tabel 3.2

Jumlah Karyawan pada A.A Catering Pekanbaru

BAGIAN / DEVISI	LAKI- LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH KARYAWAN
Service Captain	1	-	1
Service Staff	1	-	1
Steward	1	-	1
Executive chef	-	1	1
Chef	1	2	3
Cook	-	2	2
Accounting / finance	-	2	2
Cost Control	-	2	2
HRD Admin	-	1	1
Linen	-	1	1
Sales &Marketing	-	1	1
Ass.Sales& Marketing	-	1	1
Operasion Supervisor	1	-	1
Service Packing	3	1	4
Raw Material Supervisor	1	-	1
Quality Control	1	-	1
Purchasing	1	-	1
TOTAL	11	14	25

Sumber : A.A CATERING PEKANBARU

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan pada A.A Catering pekanbaru sebanyak 25 orang. Dalam melaksanakan tugas masing-masing divisi, A.A Catering Pekanbaru dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar visi dan misi pada perusahaan tersebut tercapai sesuai yang diharapkan. Disamping itu A.A Catering Pekanbaru mempunyai pelayanan yang prima serta dapat memuaskan para konsumen. Pelayanan yang baik dapat dilihat dari sikap dalam melayani, kemampuan berkomunikasi dengan baik serta penampilan hasil produksi sesuai dengan standar perusahaan yang ditawarkan pada konsumen. Tetapi yang menjadi masalah pada A.A Catering Pekanbaru jarang adanya service rutin pada peralatan yang menunjang aktifitas yang menyangkut pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan menjadi tidak optimal. Sasaran target yang telah diberikan oleh pimpinan tidak diselesaikan sesuai yang diharapkan.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer, merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan / responden serta pimpinan perusahaan, berupa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja.
- b. Data Sekunder, merupakan data yang telah jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan lingkungan kerja.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

a. Interview

Yaitu melakukan wawancara dengan karyawan dan HRD Umum A.A Catering Pekanbaru yang dijadikan responden untuk mendapatkan yang diperlukan.

b. Kuesioner

Yaitu mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan A.A Catering Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan analisis deskriptif yang membandingkan data yang ada dengan berbagai teori yang mendukung dan bersifat menjelaskan atau menguraikan. Kemudian penulis mengambil beberapa kesimpulan dari penjelasan-penjelasan tersebut.

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variabel, penulis mentransformasi dengan member skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut :

- | | | |
|----|-------------------|--------------------|
| 1. | Sangat Baik | : bobot/ nilai = 5 |
| 2. | Baik | : bobot/ nilai = 4 |
| 3. | Cukup | : bobot/ nilai = 3 |
| 4. | Kurang Baik | : bobot/ nilai = 2 |
| 5. | Sangat Tidak Baik | : bobot/ nilai = 1 |

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Ringkas Perusahaan

Mulai dirintis sejak tahun 1978 di kota padang, dengan dimulai dari sebuah usaha keluarga bapak Azwar Aziz yang berprofesi sebagai polisi bersama-sama dengan istrinya ibu Suarni (Almarhum) yang mempunyai bakat khusus dalam urusan boga, mereka berkeinginan untuk mencari usaha sampingan untuk menambah penghasilan.

Diawali dari usaha kecil-kecilan dengan hanya mengandalkan peralatan seadanya, tenaga yang dibayar hanya jika ada order serta memanfaatkan dapur rumah tinggal sebagai tempat pengolahan, maka berkat kesabaran dan ketekunan serta produk akhir yang dapat diterima dengan selera masyarakat, maka A.A Catering Pekanbaru pada saat itu berkembang dan terus diminati hingga pasar yang awalnya dari kalangan terbatas (Polda) telah meluas kemasyarakat umum dan komersil.

Dari pengelolaan dengan manajemen konvensional lalu bertransformasi menjadi manajemen profesional, A.A Catering terus bebenah diri dan mengembangkan usahanya dari kota padang lalu membuka cabang di kota Pekanbaru sejak tahun 2002 dengan memperkerjakan hingga 75 orang karyawan tetap dan lebih 100 orang tenaga harian di masing-masing cabang.

Proyeksi kedepan direncanakan A.A Catering akan membuka cabang-cabang baru di kota Jambi, Medan, Tanjung Pinang, Batam atau kota lain-lainnya.

Untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan dapat memenuhi standarisasi global yang diharapkan, perusahaan saat ini sedang dalam proses pengembangan dan penerapan sistem manajemen mutu untuk mendapatkan sertifikat ISO 9001-2000 dari badan sertifikasi.

Perusahaan mempunyai komitmen untuk menjalankan seluruh aspek manajemen secara profesional dengan mengatur proses dan aktifitasnya hingga memenuhi persyaratan untuk kepuasan terhadap pelanggan.

Sumber daya manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan menjadi salah satu faktor utama untuk pencapaian target dan visi perusahaan dengan secara terus menerus melakukan pembenahan berkelanjutan terhadap motivasi kerja, kemampuan dan keahlian pada bidangnya masing-masing.

Para karyawan diharuskan mengerti betul tentang apa dan bagaimana perusahaan selalu menjalani sesuatu untuk pencapaian yang diinginkan perusahaan.

4.2 Visi Dan Misi

Perusahaan punya visi dan misi yang mesti diwujudkan yakni menjadi sebuah perusahaan catering yang berskala nasional atau bahkan internasional yang *qualified* dan terpercaya, selalu survive dengan landasan sistem pengelolaan manajemen yang profesional dengan standar mutu yang terakreditasi dengan menganut nilai-nilai sosial dan religi yang kuat.

Jika visi ini dapat diwujudkan diharapkan perusahaan dapat memberikan kontribusi positif dimanapun perusahaan berada dan membuka lapangan kerja yang seluas-luasnya dan untuk seterusnya memberikan kesejahteraan yang baik

bagi semua pekerjanya serta terus berupaya untuk membangun dan menciptakan suasana kerja yang agamis dan manusia-manusia yang tawakal.

4.3 Nilai Produk Perusahaan

Pada perusahaan terdapat nilai-nilai utama yang merupakan focus prioritas

A.A Catering Pekanbaru dalam menjual produk dan jasanya hingga terpenuhinya harapan pelanggan adalah :

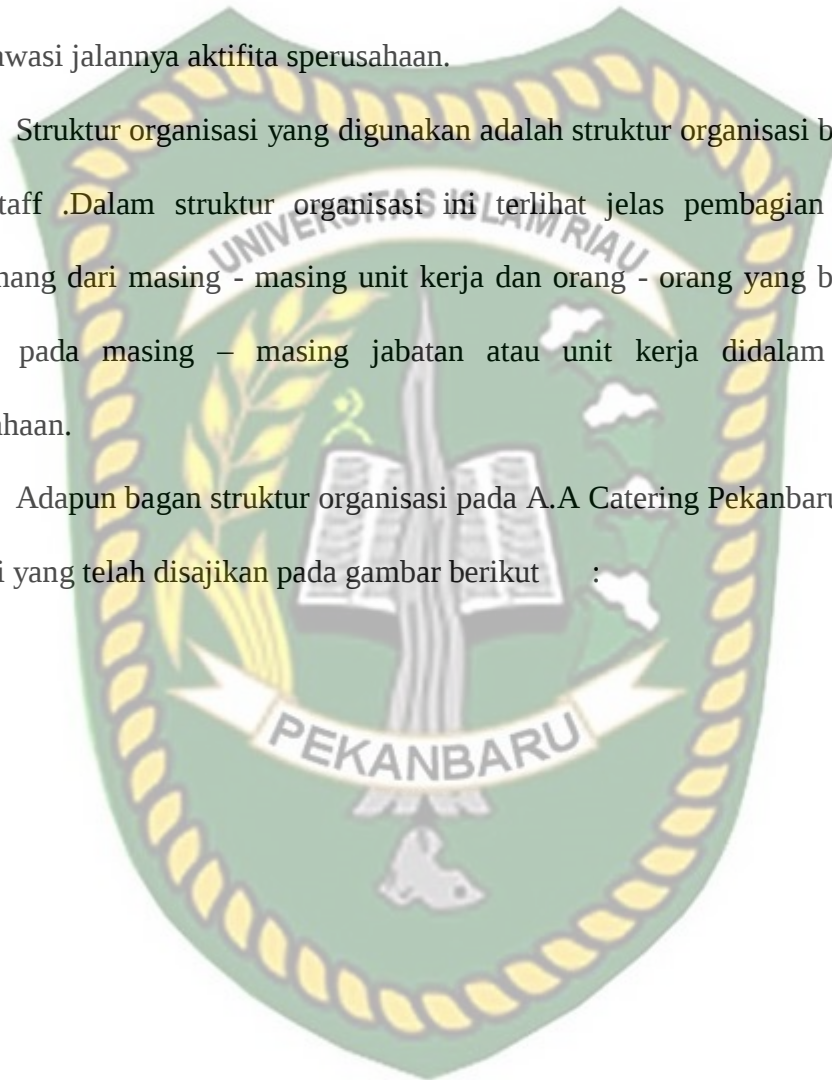
- a. Produk makanan dan minuman yang selalu memiliki cita rasa baik dengan konteks selera daerah, nasional ataupun internasional.
- b. Memberikan servisataupelayanan yang melebihi harapan pelanggan.
- c. Penataan yang selalu diharapkan baik, bersih, rapi dan indah dalam setiap penampilannya.
- d. Penggunaan peralatan – peralatan utama dan pendukung yang layak, moderen dan hygine seperti halnya *kitchen equipment, food display*, mesin – mesin atau kendaraan armada.
- e. Sistem yang terkomputerisasi memudahkan manajemen dalam proses pengontrolan dan menghindari terjadinya kesalahan akibat manusia.
- f. Hyginitas, sanitasi dan safety dalam proses kerja yang harus tetap terjaga dan terkendali sebagai suatu persyaratan dan perhatian utama dalam usaha yang bergerak dibidang di era modern seperti sekarang.

4.4 Struktur Organisasi Perusahaan

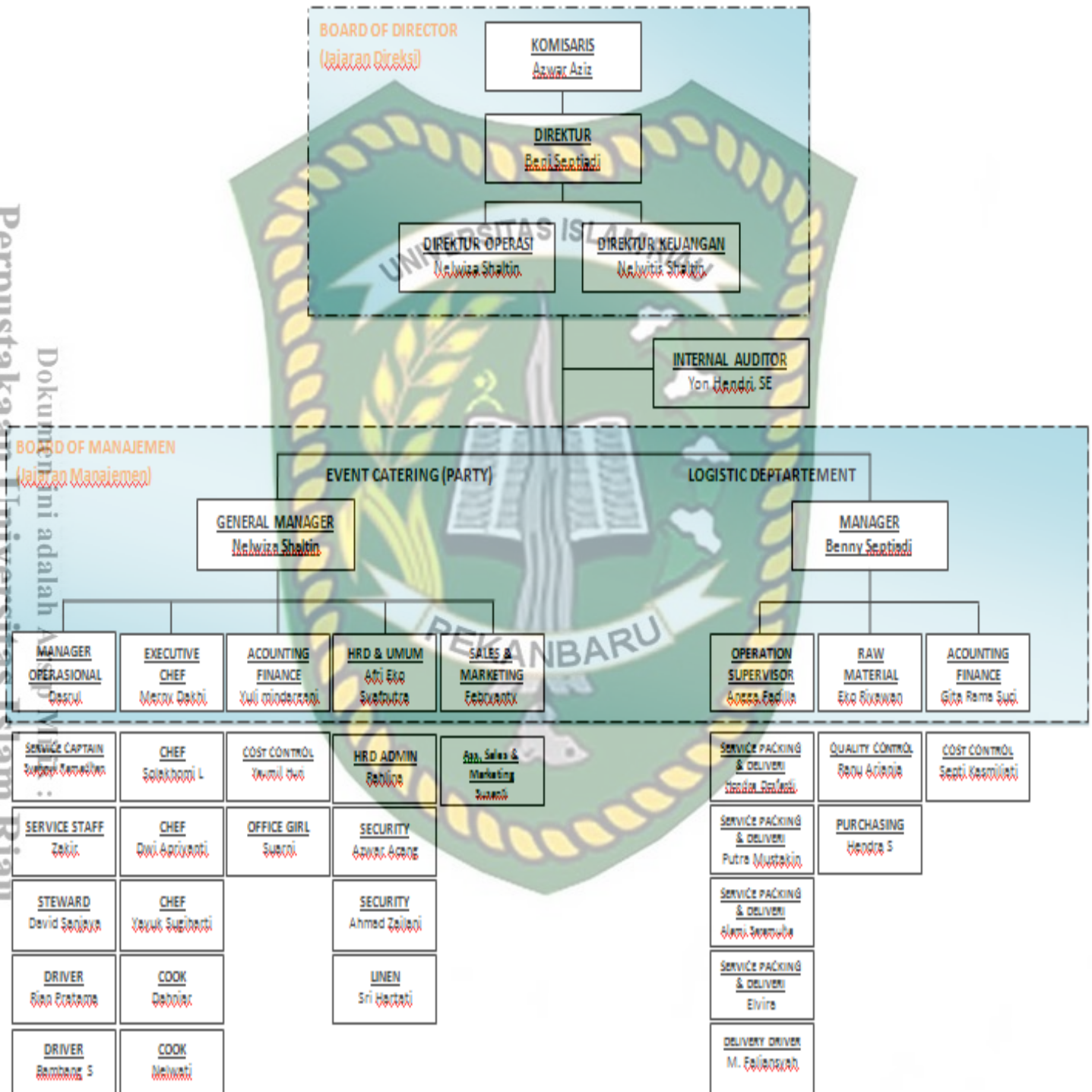
Padaperusahaan A.A Catering yang bergerak dibidang tata boga dimana perusahaan ini memiliki struktur organisasi yang digunakan untuk mengatur, mengawasi jalannya aktifitas perusahaan.

Struktur organisasi yang digunakan adalah struktur organisasi bentuk garis dan staff .Dalam struktur organisasi ini terlihat jelas pembagian tugas dan wewenang dari masing - masing unit kerja dan orang - orang yang bertanggung jawab pada masing – masing jabatan atau unit kerja didalam organisasi perusahaan.

Adapun bagan struktur organisasi pada A.A Catering Pekanbaru ini adalah seperti yang telah disajikan pada gambar berikut :



Gambar 4.1



Adapun uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dan unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi perusahaan tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Direktur

Pada bagan struktur organisasi, merupakan pimpinan tertinggi di perusahaan yang mempunyai tugas yang mengkoordinasikan segala urusan dan kegiatan perusahaan dalam proses pengelola serta tanggung jawab dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang telah digariskan oleh direksi. Disamping itu, manajer juga direktur bertugas merumuskan dalam penyusunan rencana anggaran pembiayaan dan pelapor pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan.

1. Direktur Operasi

Direktur operasi merupakan suatu fungsi kerja di sebuah perusahaan atau instansi yang bertanggung jawab pada semua aktivitas operasional perusahaan yang di bawahinya, mulai dari perencanaan proses hingga bertanggung jawab pada hasil akhir proses.

2. Direktur Keuangan

Direktur keuangan merupakan pimpinan yang menjalankan proses pemantauan dan pengambilan keputusan mengenai perihal yang berhubungan dengan keuangan di perusahaan.

b. Internal Auditor

Internal auditor yang bekerja di dalam suatu entitas/perusahaan yang bertugas untuk mengetahui apakah prosedur serta kebijakan yang sudah disusun dan ditetapkan oleh manajemen telah dipatuhi, menentukan apakah penjagaan atas kekayaan entitas/organisasi sudah baik atau tidak, menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi prosedur aktivitas kegiatan organisasi, serta menentukan kehandalan informasi yang telah dihasilkan oleh bagian-bagian dari entitas/organisasi.

c. General Manager

General manager mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan dari satu atau lebih departemen, seperti teknik, operasi atau penjualan, atau divisi utama dari organisasi bisnis dan membantu petugas administrasi kepala dalam merumuskan dan mengelola kebijakan organisasi dengan melakukan tugas berikut secara pribadi atau melalui manajer bawahan.

1. Manager Operasional

Manager operasional sebagai yang bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para pelanggan dan klien dengan cara yang efektif dan efisien. Atau bagaimana membuat perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang lebih banyak dengan biaya yang lebih rendah.

2. Executive Chef

The Executive Chef bertanggung jawab untuk operasi sehari-hari dan kualitas persiapan makanan dan presentasi di dapur penumpang, kru dapur, buffet, dan semua area persiapan penumpang / awak makanan / distribusi lain dan seperti yang diarahkan oleh Direktur Food & Beverage .

3. Accounting Finance

Seorang akuntan keuangan bertanggung jawab untuk menjaga kas, memeriksa rekening pengeluaran dan akun neraca dan membuat penyesuaian tempat yang membutuhkan. Dia menganalisis rekening aliran kas dan gaji lainnya yang penting dalam sistem keuangan. Bertanggung jawab untuk meninjau hasil bersama dengan manajemen untuk menjamin aliran kas keuangan berjalan dengan baik dan lancar.

4. HRD Dan Umum

HRD dan umum bertugas menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, **manager** dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

5. Sales Dan Marketing

Semua kegiatan yang dimaksudkan untuk menyampaikan atau mengkomunikasikan suatu produk atau jasa kepada pasar sasaran untuk segera melakukan suatu tindakan.

d. Manager

Manager merupakan seorang yang dipercayakan oleh organisasi untuk memimpin, mengelola, mengendalikan, mengatur serta mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya.

1. Operation Supervisor

Seseorang yang diberikan tugas dalam sebuah perusahaan sebagaimana ia mempunyai kuasa dan wewenang untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya.

2. RAW Material

RAW Material ialah bahan yang digunakan dalam membuat produk dimana bahan tersebut secara menyeluruh tampak pada produk jadinya (atau merupakan bagian terbesar dari bentuk barang).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas hasil penelitian ini, terlebih dahulu dipaparkan identitas responden. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 25 orang.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini dapat dilihat jenis kelamin dari masing-masing responden pada A.A Catering Pekanbaru.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada A.A Catering Pekanbaru.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	11	44
2	Perempuan	14	56
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tenaga kerja yang berjenis laki-laki sebanyak 11 orang atau sebesar 44% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau sebesar 56% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang paling banyak bekerja pada A.A Catering Pekanbaru adalah yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini disebabkan para pekerja di A.A Catering Pekanbaru berfokus pada tugas tata boga yang biasa dilakukan oleh banyak perempuan dirumah.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada lingkungan kerja karyawan/i, seperti tingkat pergaulan dan komunikasi terhadap sesama rekan kerja atau pimpinan kerja, dan juga perlu menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan sekitar tempat kerja. Hal tersebut berpengaruh besardalam konsentrasi, ketahanan fisik dan kenyamanan bekerja.

Pada tabel berikut ini dapat dilihat tingkat usia dari masing-masing responden pada A.A Catering Pekanbaru.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	24-30	12	48
2	31-41	13	52
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat usia responden pada A.A Catering Pekanbaru, yaitu jumlah responden yang berusia 24-30 tahun sebanyak 12 orang atau 48% dan jumlah responden yang berusia 31-41 tahun adalah sebanyak 13 orang atau 52%. Tingkat usia yang lebih banyak pada A.A Catering Pekanbaru yaitu 31-41 tahun dengan persentase 52%.

Dapat kita lihat bahwa tingkat umur menentukan produktivitas karyawan/i yang terpengaruh oleh lingkungan kerja. Jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawan/i yang berumur 31-41 tahun lebih berpengalaman dalam bekerja dan lebih banyak mengetahui segala hal tentang perusahaan, hal ini sangat

diharapkan agar tetap menjaga konsistensi dalam bekerja dan memberikan contoh kepada para karyawan/i yang baru masuk dan memberikan pengaruh yang besar terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan agar tetap baik dan terus meningkatkan kinerja karyawan/i.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya, sehingga besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat tingkat pendidikan dari masing-masing responden pada A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada A.A
Catering Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP/Sederajat	4	16
2	SMA/Sederajat	17	68
3	D3	3	12
4	S1	1	4
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan tenaga kerja pada A.A Catering yaitu, jenjang pendidikan tenaga kerja untuk SMP sebanyak 4 orang atau 16% dan pendidikan SMA sebanyak 17 orang atau 68%, jumlah responden pendidikan D3 sebanyak 3 orang atau 12%, sedangkan S1 hanya 1 orang atau 4%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya tenaga kerja yang bekerja pada A.A Catering pekanbaru tersebut berpendidikan SMA.

Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada A.A Catering ini sebagian besar tenaga kerja yang bekerja adalah berpendidikan SMA, dengan tingkat pendidikan ini maka perusahaan mengharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dan memberikan inovasi agar A.A catering terus berupaya lebih maju dan terus meningkat.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, semakin semakin lama seseorang karyawan bekerja maka akan semakin banyak pula pengalaman kerja yang dimilikinya, sehingga besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat tingkat pendidikan dari masing-masing responden pada A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada A.A
Catering Pekanbaru

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	3 – 5	7	28
2	6 – 8	8	32
3	9 – 11	9	36
4	11 tahun keatas	1	4
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan pada A.A Catering yaitu, responden dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 7 orang atau 28%, responden dengan masa kerja 6-8 tahun sebanyak 8 orang atau 32%, jumlah responden dengan masa kerja 9-11 tahun sebanyak 9 orang atau 36%, dan responden dengan masa kerja diatas 11 tahun ada 1 orang atau 4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya tenaga kerja yang bekerja pada A.A Catering Pekanbaru tersebut lebih banyak dengan masa kerja 9-11 tahun atau dengan persentase 36%.

Masa kerja menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang dijalannya. Semakin banyak pengalaman maka semakin banyak pula ilmu yang didapatkan oleh karyawan tersebut. Akan semakin cepat pula seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada A.A Catering ini sebagian besar tenaga kerja yang bekerja adalah 9-11 tahun masa kerja, dengan masa kerja yang lama ini maka perusahaan mengharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan baik dan memberikan contoh kepada karyawan baru agar A.A catering terus berupaya lebih maju dan terus meningkat.

5.2 Analisis Lingkungan Kerja Karyawan A.A Catering Pekanbaru

Lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya, karena peningkatan sumber daya manusia tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada peran yang baik dari perusahaan maupun pihak tenaga kerja yang

bekerja pada perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah dengan cara menetapkan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan keinginan para karyawan di tempat bekerja.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Tetapi harus ada peran yang baik dari perusahaan maupun dari pihak tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Menurut sermadayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang (1991:122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat para pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Untuk mengukur

lingkungan kerja karyawan, maka peneliti menggunakan beberapa indikator-indikator dari lingkungan kerja yaitu :

5.2.1 Penerangan/ Cahaya

Penerangan atau lampu pada tempat kerja memiliki peranan yang penting untuk mendukung aktifitas karyawan di tempat kerja, penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Berikut tabel tingkat perangan pada masing-masing responden pada A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Mengenai Penerangan/Cahaya Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	2	8
2	Baik	11	44
3	Cukup	12	48
4	Kurang Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas tanggapan responden mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat baik sebanyak 2 orang atau sebesar 8%, dan yang memilih baik sebanyak 11 orang atau sebesar 44%, sedangkan yang memilih cukup sebanyak 12 orang atau

sebesar 48%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang baik dan sangat tidak baik.

Dari 25 orang responden terdapat 2 orang yang menyatakan sangat baik, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 1 orang berjenis kelamin perempuan dengan masa kerja 8 tahun dan D3 sebanyak 1 orang berjenis kelamin laki-laki berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun. Selanjutnya responden yang menyatakan baik mengenai penerangan atau cahaya saat ini sebanyak 11 orang diantaranya yaitu 1 orang responden berjenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat pendidikan SMP berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun, selanjutnya ada 10 orang responden dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya ada 4 responden berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat usia 30-41 tahun dan tingkat masa kerja 5-10 tahun, selanjutnya ada 6 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 24-34 tahun dan tingkat masa kerja 3-16 tahun. Selanjutnya responden yang menyatakan cukup ada 12 orang responden yang diantaranya memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang diantaranya ada 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 32-35 tahun dengan tingkat masa kerja 10 tahun, tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang diantaranya ada 4 responden yang berjenis kelamin laki-laki tingkat usia 29-39 tahun dengan masa kerja 6-10 tahun dan ada 5 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 25-35 tahun dengan tingkat masa kerja 4-11 tahun.

Untuk membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan pengaruh lingkungan kerja memiliki dampak yang besar salah satunya penerangan/pencahayaan yang sesuai standar perusahaan dapat membantu penglihatan para karyawan selama melakukan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih cukup mengenai penerangan pada lingkungan kerja karyawan yaitu memperoleh angka persentase 48% sehingga dapat disimpulkan bahwa penerangan pada lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering pekanbaru dinyatakan cukup.

5.2.2 Temperatur Suhu

Ada beberapa faktor lingkungan fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja untuk karyawan seperti mencakup suhu/udara faktor inilah yang akan sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang ada berada di tempat kerja tersebut. Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja, namun disisi lain dapat pula menurunkan prestasi kerja. Kenaikan suhu pada batas tertentu dapat menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang dapat mengakibatkan terganggunya prestasi kerja. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan secara aktif untuk dapat beradaptasi dengan berbagai kondisi iklim. Berikut tabel responden mengenai temperatur suhu pada A.A Catering Pekanbaru adalah :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Temperatur Suhu Pada A.A Catering
Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	1	4
2	Baik	5	20
3	Cukup	15	60
4	Kurang Baik	4	16
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai temperatur suhu pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat baik ada 1 orang atau sebesar 4%, dan yang memilih baik sebanyak 5 orang atau sebesar 20%, sedangkan yang memilih cukup sebanyak 15 orang atau sebesar 60%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan kurang baik ada 4 orang atau sebesar 16%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Dari 25 orang responden terdapat 1 orang yang menyatakan sangat baik berjenis kelamin laki-laki, yaitu responden yang memiliki pendidikan D3 berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun. Selanjutnya responden yang menyatakan baik mengenai temperatur suhu saat ini sebanyak 5 orang diantaranya yaitu 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan dengan usia 41 tahun dan masa kerja 8 tahun, selanjutnya ada 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dan masa kerja 5 tahun, selanjutnya ada sebanyak 3 orang yang tingkat

pendidikan SMA diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat usia 31-41 tahun dengan tingkat masa kerja 6-8 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 34 tahun dengan masa kerja 10 tahun. Pernyataan dari responden yang menyatakan cukup tentang temperatur suhu pada tempat kerjanya yaitu dinilai oleh responden diantaranya ada 1 orang dengan tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, selanjutnya ada sebanyak 10 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 4 responden berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat usia 29-39 tahun dengan masa kerja 6-10 tahun dan ada 6 responden yang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 24-34 tahun dan dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, selanjutnya ada sebanyak 4 orang dengan tingkat pendidikan SMP diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. Sedangkan responden yang menyatakan kurang baik ada sebanyak 4 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya ada 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 30 tahun dengan masa kerja 10 tahun dan ada 3 responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 30-35 tahun dengan masa kerja 7-11 tahun.

temperatur ruangan kerja harus dibuat nyaman mungkin agar para pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Untuk menentukan suhu ruangan yang pas memang tidaklah mudah karena semua itu juga bergantung pada kondisi tubuh masing-masing pekerja di ruangan tersebut.

Dari tabel diatas dapat dilihat dari semua responden yang lebih banyak memilih cukup mengenai temperatur suhu ditempat kerja karena memperoleh angka persentase 60%.Tentu hal ini dapat dinyatakan bahwa temperatur suhu pada ruang kerja cukup bagi para pegawai maka hal ini dapat dinilai bahwa temperatur ditempat kerja masih dikatakan layak bagi para pekerja perusahaan, tentunya perusahaan harus dapat meningkatkan kenyamanan khususnya mengenai temperatur suhu pada ruang kerja agar para karyawan merasa nyaman dan terus meningkatkan kinerja.

5.2.3 Kebersihan

Kebersihan merupakan tanggung jawab setiap orang dimana saja sekalipun didalam perusahaan, tanggung jawab kebersihan harus dipegang oleh setiap pegawai sekalipun pimpinannya agar terjadinya kebersihan yang terus terjaga, rapi, teratur sehingga aman dan nyaman untuk melakukan pekerjaan.Keuntungan dari menjaga kebersihan dan kerapian pada tempat kerja ialah berkurangnya resiko timbulnya penyakit dalam pada pegawai, mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif dan berkurangnya waktu yang terbuang untuk mencari perkakas, material dan peralatan. Berikut tabel responden mengenai kebersihan pada A.A Catering Pekanbaru adalah :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	12	48
2	Baik	13	52
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai kebersihan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat baik ada 12 orang atau sebesar 48%, dan yang memilih baik sebanyak 13 orang atau sebesar 52%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan cukup, kurang baik dan sangat tidak baik.

Dari 25 responden ada 12 orang yang menyatakan sangat baik yaitu terdapat 2 orang yang memiliki tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, selanjutnya terdapat 9 orang yang menyatakan sangat baik memiliki tingkat pendidikan SMA diantaranya ada 4 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 30-39 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 5 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 30-35 tahun dengan tingkat masa kerja 7-16 tahun, dan hanya 1 orang yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjenis kelamin perempuan berusia 35 tahun dengan masa kerja

10 tahun. selanjutnya ada responden yang menyatakan baik terdapat 13 orang diantaranya ada 1 orang yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, selanjutnya hanya ada 1 orang dengan tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki yang berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun, selanjutnya ada 8 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 3 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 tahun dengan tingkat masa kerja 6-8 tahun dan 5 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-34 tahun dan terdapat 3 orang dengan tingkat pendidikan SMP diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 32 tahun dan masa kerja 10 tahun.

kebersihan tempat kerja pada perusahaan harus sesuai standar perusahaan dan sesuai keinginan pegawai. Perusahaan harus terus meningkatkan dan menjaga konsistensi kebersihan pada lingkungan perusahaan agar para karyawan terus nyaman dan aman serta merasa betah saat menjalankan tugas yang diberikan.

Dari tabel diatas dapat dilihat dari semua responden yang lebih banyak memilih baik mengenai kebersihan di lingkungan perusahaan karena memperoleh angka persentase 52%. Tentu hal ini dapat dinyatakan bahwa kebersihan pada lingkungan kerja dinyatakan baik bagi para pegawai maka hal ini dapat dinilai bahwa kebersihan di lingkungan perusahaan dikatakan layak bagi para pekerja perusahaan, tentunya perusahaan harus terus dapat meningkatkan kebersihan agar para karyawan terus terjaga kesehatan jasmani dan rohani. Karyawanpun dapat

bekerja dengan keadaan yang sehat tanpa adanya wabah penyakit yang bersarang di ruangan kerja.

5.2.4 Kebisingan

Kebisingan adalah semua bunyi atau suara yang tidak di kehendaki yang dapat mengganggu kenyamanan, konsentrasi, serta kesehatan hingga keselamatan kerja. Kebisingan yang di timbulkan oleh daerah industri biasanya di timbulkan dari suara mesin atau alat-alat produksi dan adanya pegawai yang berdiskusi dengan suara yang keras pada jam pekerjaan sehingga mengganggu konsentrasi dan kenyamanan saat bekerja. Kebisingan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran, mengganggu aktivitas dan menyebabkan kejengkelan. Berikut tabel responden mengenai kebersihan pada A.A Catering Pekanbaru adalah :

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Kebisingan Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	1	4
2	Baik	4	16
3	Cukup	17	68
4	Kurang Baik	3	12
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai kebisingan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat baik ada 1 orang atau sebesar 4%, dan yang memilih baik sebanyak 4 orang atau sebesar 16%, selanjutnya yang memilih pernyataan cukup sebanyak 14 orang atau

sebesar 68%, dan responden yang menyatakan kurang baik sebanyak 3 orang atau sebesar 12%, sedangkan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik mengenai kebisingan pada A.A Catering Pekanbaru.

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai kebisingan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat diantaranya responden yang memilih sangat baik hanya ada 1 orang dengan tingkat pendidikan SMP berjenis kelamin perempuan berusia 35 tahun dan masa kerja 10 tahun, selanjutnya responden yang memilih pernyataan baik terdapat 2 orang respondenberpendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun. Ada 2 responden dengan tingkat pendidikan SMP diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 thaun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 34 tahun dengan masa kerja 4 tahun. selanjutnya responden yang menyatakan cukup terdapat 1 orang dengan tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, dan 1 orang dengan tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki yang berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, selanjutnya ada 13 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya ada 6 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usia 39-41 tahun dengan tingakt masa kerja 6-10 tahun dan 7 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 25-34 tahun dengan tingkat masa kerja 4-16 tahun. sedangkan responden yang menyatakan kurang baik terdapat 3 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-

laki berusia 30 tahun dengan masa kerja 10 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-30 tahun dengan tingkat masa kerja 3-11 tahun. Dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik mengenai kebisingan pada perusahaan.

kebisingan pada tempat kerja dari pihak perusahaan perlu adanya perbaikan agar tidak terjadinya risiko yang terus mengganggu para karyawan melalui identifikasi adanya sumber kebisingan ditempat kerja perusahaan perlu memeriksa proses kerja oleh karyawan adakah bahaya atau gangguan tidakbiasayang bisa menyerang mereka, hal tersebut harus di dasarkan dari informasi yang dipercaya dan sesuai faktanya dan perusahaan perlu berupaya menanggulani sumber kebisingan yang ada di perusahaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat responden lebih dominan memilih tanggapan cukup mengenai kebisingan di lingkungan perusahaan karena memperoleh angka persentase 68%.Tentu hal ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan harus membenahi kebisingan yang mengganggu kegiatan kerja para karyawan, karena hal tersebut bisa membuat turunnya kinerja karyawan dengan banyaknya gangguan suara membuat karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja.

5.2.5 Keamanan

Setiap perusahaan harus menerapkan tingkat keamanan yang baik khususnya yang berkaitan dengan segala hal tentang perusahaan agar mencegah tindak kejahatan maupun kriminal serta amannya setiap peralatan yang digunakan para pegawai sudah memenuhi persyaratan yang sesuai prosedur.prosedur keamanan kerja sesungguhnya harus di aplikasikan pada semua perusahaan tanpa

ada melihat tipe industri perusahaan tersebut. Perusahaan yang berisiko rendah meskipun harus turut standar keamanan kerja perusahaan. Kerugian yang terjadi bukan sekedar materi yang cukup besar namun munculnya korban jiwa jika keamanan tidak diterapkan, hilangnya sumber daya manusia adalah kerugian yang sangat besar hal semacam ini karena manusia adalah hanya satu sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Berikut tabel mengenai keamanan pada A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	25	100
2	Baik	-	-
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai keamanan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat semua responden memilih sangat baik yaitu terdapat 25 responden atau sebesar 100%. dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan baik, cukup, kurang baik dan sangat tidak baik.

Dari 25 responden diantaranya terdapat 1 orang responden dengan pendidikan S1 yang berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, terdapat 3 orang responden dengan tingkat pendidikan D3 diantaranya 2 responden berjenis

kelamin laki-laki yang tingkat usianya 31-41 tahun dengan tingkat masa kerja 5-9 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun. selanjutnya terdapat 17 orang responden dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 7 responden berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat usia 29-41 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun, dan 10 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-35 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, ada 4 orang dengan tingkat pendidikan SMP yang diantaranya ada 2 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun.

keamanan pada tempat terjadinya adanya segala fasilitas keamanan yang diadakan perusahaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, serta perusahaan terus meningkatkan keamanan demi menjaga para sumber daya manusianya agar perusahaan terus beroperasi secara optimal tanpa ada ancaman ataupun kendala yang menimpa para sumber daya manusianya.

Dari tabel diatas dapat dilihat semua responden memilih tanggapan sangat baik mengenai keamanan di lingkungan perusahaan karena memperoleh angka persentase 100%. Tentu hal ini dapat dinyatakan bahwa keamanan pada lingkungan kerja dinyatakan sangat baik bagi para pegawai maka hal ini dapat dinilai bahwa keamanan di lingkungan perusahaan dikatakan sangat layak bagi para pekerja perusahaan. Dengan adanya segala fasilitas keamanan yang memadai serta prosedur keamanan yang sudah sesuai standar perusahaan dapat terus menjaga para pegawai dari terjadinya kecelakaan pada saat bekerja serta ancaman buruk

dari luar lingkungan perusahaan yang dapat mengancam kenyamanan para pegawai. Perusahaanpun diharapkan terus konsisten dan bila perlu lebih ditingkatkan lagi keamanannya agar pegawai tetap merasa betah dan aman saat bekerja dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan semestinya.

5.2.6 Komunikasi

Komunikasi dengan rekan kerja adalah aktivitas yang mau tidak mau harus dilakukan, bahkan setiap hari individu tersebut tidak bisa mengelak dari aktivitas tersebut, karena tidak mungkin seseorang hanya berdiam diri tanpa bersosialisasi dengan rekan kerjanya dan hanya berfokus pada pekerjaan semata. Berkomunikasi dengan rekan kerja memang sangat di perlukan terlebih saat di tempat kerja sesama pegawai selalu terjadi adanya kerja sama dan tolong menolong dalam melakukan pekerjaan atau teman hanya sekedar menemani makan siang. Tapi yang perlu diperhatikan komunikasi yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan timbulnya keakraban sesama pegawai. Berikut tabel mengenai komunikasi sesama rekan kerja pada A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Sesama Rekan Kerja Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	3	12
2	Baik	19	76
3	Cukup	3	12
4	Kurang Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai komunikasi sesama rekan kerja pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat baik ada 3 orang atau sebesar 12%, dan yang memilih baik sebanyak 19 orang atau sebesar 76%, dan responden yang menyatakan cukup ada 3 orang atau sebesar 12%. Sedangkan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang baik dan sangat tidak baik mengenai komunikasi sesama rekan kerja.

Dari 25 responden diantaranya ada 3 orang yang menyatakan sangat baik yaitu terdapat 1 orang yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, dan terdapat 2 orang memiliki tingkat pendidikan SMA berjenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat usia 30-41 tahun dengan tingkat masa kerja 8-10 tahun. selanjutnya ada responden yang menyatakan baik terdapat 19 orang diantaranya ada 1 responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, ada 2 orang dengan tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun, selanjutnya ada 13 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 4 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-39 tahun dengan tingkat masa kerja 6-9 tahun dan 9 responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 24-35 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun. selanjutnya terdapat 3 orang dengan tingkat pendidikan SMP diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan

dengan tingkat usia 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. selanjutnya ada 3 orang responden yang menyatakan cukup diantaranya 2 responden dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 1 berjenis kelamin laki-laki berusia 30 tahun dengan masa kerja 10 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 32 tahun dengan masa kerja 7 tahun, dan 1 responden dengan tingkat pendidikan SMP berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun.

Dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja pasti adanya intruksi atau menjelaskan sesuatu kepada rekan kerja. Hal itu perlu dikatakan dengan ringkas dan jelas sehingga informasi yang diberikan dapat disampaikan secara efektif. Sesuatu yang monolog yang panjang dan berbelit hanya akan membuat rekan kerja lain merasa bosan, risih dan timbul adanya rasa kurang nyaman sesama rekan kerja.

Dari tabel diatas dapat dilihat responden yang lebih banyak memilih tanggapan baik mengenai komunikasi terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan dengan memperoleh angka persentase 76%. Tentu hal ini dapat dinyatakan bahwa tingkat bersosialisasi disana di nilai baik, karena adanya tingkat kepedulian sesama karyawan walaupun berbeda usia, pendidikan dan jabatan. Hal tersebut dapat diharapkan terus terjaga agar hubungan sesama karyawan terus baik hingga terjalinnya hubungan yang harmonis seperti keluarga di lingkungan perusahaan.

Tabel 5.11

**Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Dengan Pimpinan Pada A.A
Catering Pekanbaru**

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	3	12
2	Baik	17	68
3	Cukup	5	20
4	Kurang Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam dunia kerja dan menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan untuk mencegah kesalah pahaman yang dapat menimbulkan suatu masalah. Hal ini tidak terlepas dari komunikasi antara atasan yang sering kali memiliki kendala. Ada yang khawatir salah bicara terhadap atasan, takut terkesan menggurui, khawatir pendapat tidak di dengar dan masih banyak lagi. Atasan merupakan seseorang yang paling di segani dalam suatu perusahaan dan wajib dihormati.

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai komunikasi terhadap pimpinan kerja pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat baik ada 3 orang atau sebesar 12%, selanjutnya responden yang memilih baik sebanyak 17 orang atau sebesar 68%, dan responden yang menyatakan cukup ada 5 orang atau sebesar 20%. Sedangkan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang baik dan sangat tidak baik mengenai komunikasi terhadap pimpinan kerja.

Dari 25 responden diantaranya ada 3 orang yang menyatakan sangat baik yaitu terdapat 1 orang yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, selanjutnya terdapat 2 orang yang menyatakan sangat baik memiliki tingkat pendidikan SMA berjenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat usia 29-41 tahun dengan masa kerja 6-8 tahun. selanjutnya ada responden yang menyatakan baik terdapat 17 orang diantaranya ada 1 orang yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, ada 2 orang dengan tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, ada 11 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 4 responden berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat usia 29-39 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 7 responden berjenis kelamin perempuan dengan tingkat usia 24-35 tahun dengan tingkat masa kerja 3-10 tahun, selanjutnya terdapat 3 orang responden dengan tingkat pendidikan SMP diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. selanjutnya terdapat 5 orang responden yang menyatakan cukup diantaranya ada 4 orang dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 30 tahun dengan masa kerja 10 tahun dan 3 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 30-32 tahun dengan tingkat masa kerja 7-16 tahun, dan ada 1 responden dengan tingkat pendidikan SMP berjenis kelamin

laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun. sedangkan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan sangat tidak baik mengenai komunikasi terhadap pimpinan kerja.

Sebagai seorang karyawan sebaiknya dalam berkomunikasi terhadap pimpinan tidak perlu merasa takut ataupun khawatir, sebagai karyawan lebih baik mendengarkan apa yang dikatakan pimpinan, bertanya tentang hal yang tidak di ketahui dan memberikan tanggapan yang sesuai keadaan dengan bahasa yang sopan dan santun. Walaupun pimpinan tersebut memiliki hubungan keluarga dengan karyawan. Karyawan dengan pimpinan perlu menjaga profesionalisme dengan cara jangan pernah mencampurkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan.

Dari tabel diatas dapat dilihat responden yang lebih banyak memilih tanggapan baik mengenai komunikasi terhadap pimpinan di lingkungan perusahaan dengan memperoleh angka persentase 68%. Tentu hal ini dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinannya. Seorang pimpinan diharapkan dapat merangkul seluruh karyawannya tanpa perlu membedakan status, umur dan pendidikan, jika seorang pimpinan dapat member contoh yang baik maka pimpinan tersebut dapat menjadi tauladan bagi setiap karyawannya. Dan karyawanpun diharapkan terus memberikan etika yang baik saat bekerja terlebih lagi saat di berikan tugas-tugas dan intruksi dari pimpinan perusahaan.

5.2.7 Peralatan

Peralatan merupakan poin penting dalam menunjang hasil produksi perusahaan. Perusahaan perlu menyediakan peralatan yang lengkap dan memadai untuk mempermudah karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Peralatan yang di gunakan harus selalu di jaga dan dirawat serta meletakkan peralatan pada tempatnya setiap pekerjaan telah di selesaikan, agar peralatan dapat di gunakan dalam waktu jangka panjang. Berikut tabel mengenai peralatan kerja pada A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Baik	22	88
2	Baik	3	12
3	Cukup	-	-
4	Kurang Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai peralatan kerja pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat baik ada 22 orang atau sebesar 88%, selanjutnya responden yang memilih baik sebanyak 3 orang atau sebesar 12%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurang baik dan sangat tidak baik mengenai peralatan kerja.

Dari 25 responden diantaranya ada 23 orang yang menyatakan sangat baik yaitu terdapat 3 orang yang memiliki tingkat pendidikan D3 diantaranya 2

responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 31-41 tahun dengan tingkat masa kerja 5-9 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, terdapat 16 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA diantaranya 8 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 tahun dengan masa kerja 6-10 tahun dan 8 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-32 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, ada 4 orang dengan tingkat pendidikan SMP diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. dan selanjutnya responden yang menyatakan baik ada 3 orang diantaranya ada 1 orang yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, dan ada 2 orang responden dengan tingkat pendidikan SMA berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-34 tahun dengan tingkat masa kerja 7-10 tahun. Sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurang baik dan sangat tidak baik mengenai peralatan kerja pada perusahaan.

Perusahaan perlu memberikan prosedur keamanan peralatan termasuk cara penggunaannya agar karyawan dapat menggunakannya dengan efektif dan efisien agar mengurangi tingkat kecelakaan saat bekerja serta mengurangi kerusakan pada peralatan kerja. Dan peralatan pun dapat lebih awet dan hemat hingga bisa dipakai dengan waktu jangka panjang. Tentu hal ini dapat menguntungkan untuk perusahaan karena peralatan yang awet dapat mengurangi biaya keluar yang

banyak dari perusahaan. Perusahaan hanya perlu menambahkan atau mengganti peralatan seperlunya saja yang sesuai dengan kebutuhan.

Dari tabel diatas dapat dilihat responden yang lebih banyak memilih tanggapan sangat baik mengenai peralatan kerja pada perusahaan dengan memperoleh angka persentase 88%. Tentu hal ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan telah memenuhi kebutuhan karyawan dalam menggunakan peralatannya dan perusahaanpun juga perlu mengawasi para pegawai dalam menggunakan peralatan kerja perusahaan. Perusahaan dan karyawan harus sama-sama menjaga peralatan-peralatan kerja yang ada di perusahaan karena peralatan tersebut termasuk aset berharga perusahaan.

Tabel 5.13

Rekapitulasi Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Pada A.A Catering Pekanbaru

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR
	LINGKUNGAN KERJA	5	4	3	2	1	
1.	Penerangan/cahaya di tempatbapak/ibubekerjamembantudalampekerjaan.	2	11	12	-	-	
	Bobot Nilai	10	44	36	-	-	90
2.	Bapak/ibudapatberadaptasidengan temperature /suhuudara di tempatkerja.	1	5	15	4	-	
	Bobot Nilai	5	20	45	8	-	78
3.	Kebersihan tempat kerja di perusahaaninibaik.	12	13	-	-	-	
	Bobot Nilai	60	52	-	-	-	112
4.	Dapatberkonsentrasidalambekerjakarenajauhdarikebisingan.	1	4	17	3	-	
	Bobot Nilai	5	16	51	6	-	78
5.	Prosedur keamanan menjamin keselamatan ketika bekerja.	25	-	-	-	-	
	Bobot Nilai	125	-	-	-	-	125
6.	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja bapak/ibu.	3	19	3	-	-	
	Bobot Nilai	15	76	9	-	-	100
7.	Mampu menjalin komunikasi	3	17	5	-	-	

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR
	LINGKUNGAN KERJA	5	4	3	2	1	
	dengan baik terhadap pimpinan.						
	Bobot Nilai	15	68	15	-	-	98
8.	Peralatan yang lengkap untuk menunjang hasil pekerjaan.	22	3	-	-	-	
	Bobot Nilai	110	12	-	-	-	122
	Jumlah						803

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas rekapitulasi mengenai lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 803 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$8 \times 5 \times 25 = 1000$$

Nilai Terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$8 \times 1 \times 25 = 200$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Bobot Tertinggi}}$

$$: \frac{1000 - 200}{5}$$

$$: 160$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai hasil analisis lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru maka dapat ditentukan interval dibawah ini :

Sangat Baik : 840 – 1000

Baik : 680 – 840

Cukup : 520 – 680

Kurang Baik : 360 – 520

Sangat Kurang Baik : 200 – 360

Berdasarkan rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru dalam kategori **BAIK**.Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh sebesar 803.Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan sudah berjalan dengan baik.

5.3 Analisis Motivasi Kerja Pada A.A Catering Pekanbaru

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan.Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi.Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan. Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja meliputi:

Menurut Pandji Anoraga Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Ernest J. McCormick Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadiwiryo motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja.

5.3.1 Kebutuhan Hidup

Yang dimaksud kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap barang maupun jasa yang dapat memenuhi kepuasan jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup. Atau definisi kebutuhan yaitu keinginan untuk menikmati dan memiliki kegunaan dari barang maupun jasa yang dapat memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani untuk mencapai kemakmuran hidup. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka kehidupan manusia dapat dikatakan telah mencapai kemakmuran. Oleh karena itu kemakmuran merupakan situasi bagi manusia dimana sebagian besar kebutuhannya dapat terpenuhi. Kemakmuran jelas sangat berbeda dengan kekayaan, kemakmuran dapat diartikan sebagian besar kebutuhan sudah terpenuhi, tapi kekayaan menunjukkan jumlah harta (barang atau jasa) yang dimiliki oleh seseorang. Dapat dikatakan bahwa kebutuhan setiap manusia itu berbeda-beda. Berikut adalah tabel responden mengenai kebutuhan hidup sebagai motivasi pada pegawai A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Hidup Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	22	88
2	Setuju	3	12
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai kebutuhan hidup pegawai A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 22 orang atau sebesar 88%, selanjutnya responden yang memilih setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 12%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurang setuju dan sangat tidak setuju mengenai kebutuhan hidup pegawai.

Dari 25 orang responden terdapat 22 orang yang menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki sebanyak 1 responden berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, tingkat pendidikan SMA sebanyak 18 orang responden diantaranya 7 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 26-39 tahun dengan tingkat masa kerja 5-10 tahun dan 11 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-35 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun , tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju ada 3 orang diantaranya yaitu 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun dan ada 2 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun.

Untuk membuat karyawan/I lebih giat bekerja, faktor kebutuhan hidup menjadi motivasi untuk pegawai dan memiliki dampak positif untuk semua karyawan/I untuk lebih maju dalam bekerja serta lebih bertanggung jawab dalam memegang suatu tugas yang diberikan perusahaan.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih sangat setuju mengenai kebutuhan hidup menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 88% sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kebutuhan hidup sangat berpengaruh pada pegawai A.A Catering pekanbaru dinyatakan sangat setuju.

5.3.2 Keinginan Mencapai Kesuksesan

Setiap orang pasti ingin sukses. Namun, kesuksesan tidak bisa didapatkan tanpa adanya perjuangan yang keras. Harus ada suatu usaha untuk mendapatkan kesuksesan tersebut. Ada serangkaian proses kesuksesan yang harus kamu lalui. **Motivasi diri** sangatlah penting agar kamu selalu semangat dalam meraih kesuksesan. Untuk menumbuhkan motivasi dalam diri, tentu saja ini tidak mudah. Biasanya semangat seseorang akan naik turun karena dipengaruhi oleh perasaan dan emosional. Berikut adalah tabel responden mengenai keinginan mencapai kesuksesan sebagai motivasi pada pegawai A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Keinginan Mencapai Kesuksesan Dalam Bekerja Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	24	96
2	Setuju	1	4
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-

No	Tanggapan	Responden	Persentase
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai keinginan mencapai kesuksesan dalam bekerja pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 24 orang atau sebesar 96%, selanjutnya responden yang memilih setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 4%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurang setuju dan sangat tidak setuju mengenai keinginan mencapai kesuksesan dalam bekerja.

Dari 25 orang responden terdapat 24 orang yang menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat usia 31-41 tahun dengan tingkat masa kerja 5-9 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, tingkat pendidikan SMA sebanyak 17 orang diantaranya 7 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 10 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-34 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, dan tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. Selanjutnya responden

yang menyatakan setuju ada 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun.

Seorang karyawan menginginkan kesuksesan dalam pekerjaan yang dimilikinya. Bermula dari staff hingga menjadi posisi pimpinan diperusahaan tentu hal tersebut menjadi motivasi bagi semua pegawai agar mereka terus mengasah kemampuan dan berusaha meningkatkan skill yang dimilikinya.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih sangat setuju mengenai keinginan mencapai kesuksesan dalam bekerja menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 96% sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor keinginan mencapai kesuksesan dalam bekerja sangat berpengaruh pada pegawai A.A Catering pekanbaru dinyatakan sangat setuju

5.3.3 Menjalin Hubungan Yang Harmonis Sesama Rekan Kerja

Bagi kalangan pekerja sudah menjadi hal biasa jika waktu dan perhatian akan banyak tercurah pada pekerjaan. Menghabiskan waktu berjam-jam dengan rekan kerja di kantor menjadi makanan sehari-hari. Oleh karena itu, hubungan baik dengan rekan kerja menjadi hal terpenting yang harus diperhatikan. Sebab, akan sangat menyedihkan jika kamu menghabiskan waktu berjam-jam dengan orang yang tidak disukai. Tak hanya membuat masing-masing merasa nyaman, hubungan yang baik juga akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Untuk itu, penting bagi kamu untuk meningkatkan daya tarik agar rekan kerja menyukaimu dan hubungan kalian berjalan mulus. Berikut adalah tabel responden mengenai menjalin hubungan yang harmonis sesama rekan kerja menjadi motivasi pegawai A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.16

**Tanggapan Responden Mengenai Menjalinkan Hubungan Yang Harmonis
Antara Sesama Teman Sejawat Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering
Pekanbaru**

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	19	76
2	Setuju	6	24
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai menjalin hubungan yang harmonis antara sesama pegawai pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 19 orang atau sebesar 76%, selanjutnya responden yang memilih setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 24%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurangsetujudan sangat tidak setuju mengenai menjalin hubungan yang harmonis antara sesama pegawai.

Dari 25 orang responden terdapat 19 orang yang menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki sebanyak 1 responden berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, tingkat pendidikan SMA sebanyak 14 orang diantaranya 5 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 tahun dengan masa kerja 6-

10 tahun dan 9 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-35 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju ada 6 orang diantaranya yaitu 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, 2 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 3 orang responden dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-30 tahun dengan masa kerja 7-10 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 11 tahun.

Keharmonisan hubungan kerja akan meningkatkan rasa percaya diri bagi pimpinan serta karyawannya untuk menjadi motivasi perusahaan, dan hal ini akan menjadikan manajemen mampu berkonsentrasi kepada strategi dan taktik untuk memenangkan persaingan bisnis.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih sangat setuju mengenai menjalin hubungan yang harmonis antara sesama pegawai menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 76% sehingga dapat disimpulkan bahwa menjalin hubungan keharmonisan antara pegawai sangat berpengaruh pada pegawai A.A Catering pekanbaru dinyatakan sangat setuju.

5.3.4 Kesenangan Dalam Bekerja

Kesenangan dalam bekerja bisa didapatkan jika pekerjaan tersebut bisa dijadikan sebuah hobi dan tidak dijadikan sebuah beban yang harus dipikul. Tercapainya kesenangan akan menghasilkan keringanan dalam bekerja dan membuat diri menjadi semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Berikut adalah tabel responden mengenai kesenangan dalam bekerja sebagai motivasi pada pegawai A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai Kesenangan Dalam Bekerja Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	21	84
2	Setuju	4	16
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai kesenangan dalam bekerja pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 21 orang atau sebesar 84%, selanjutnya responden yang memilih setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 16%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurang setuju dan sangat tidak setuju mengenai kesenangan dalam bekerja.

Dari 25 orang responden terdapat 21 orang yang menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, ditingkat pendidikan D3 berjenis kelamin laki-laki sebanyak 1 responden berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, ditingkat pendidikan SMA sebanyak 15 orang diantaranya 6 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 9 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-35 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, tingkat pendidikan SMP sebanyak 4 orang responden diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju ada 4 orang diantaranya yaitu 2 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, selanjutnya ada 2 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 30 tahun dengan masa kerja 10 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 7 tahun.

Dalam bekerja perlu adanya rasa nyaman serta kesenangan dalam melakukan pekerjaan, bekerja dengan sepenuh hati dan rasa ikhlas pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan cepat. Timbulnya rasa senang dalam bekerja bisa

dikaitkan dengan apa saja seperti lingkungan yang mendukung dan beberapa hal yang bisa menjadi motivasi diri agar pekerjaan menjadi menyenangkan.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih sangat setuju mengenai kesenangan dalam bekerja menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 84% sehingga dapat disimpulkan bahwa kesenangan dalam bekerja sangat memotivasi pada seluruh pegawai A.A Catering pekanbaru dinyatakan sangat setuju.

5.3.5 Dorongan Berupa Pujian

Metode Pemberian Pujian ini digunakan sesuai dengan tujuan untuk menanamkan minat bekerja para pegawai, dengan memberikan pujian maka pegawai akan termotivasi untuk senang bekerja lebih giat dan memberikan perhatian kepada pegawai untuk bekerja serta mendorong aktivitas kerja sehingga pekerjaan lebih terarah. Sedangkan pemberian pujian sebagai salah satu bentuk penguatan dalam proses menyelesaikan pekerjaan merupakan hal yang sangat diperlukan sehingga dengan penguatan tersebut diharapkan pegawai akan terus berbuat yang lebih baik untuk perusahaan. Berikut adalah tabel responden mengenai dorongan dan pujian sebagai motivasi pada pegawai A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Dorongan Berupa Pujian Sesama Rekan Kerja Maupun Atasan Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	12	48
2	Setuju	13	52

No	Tanggapan	Responden	Persentase
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai dorongan berupa pujian sesama rekan kerja maupun atasan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 12 orang atau sebesar 48%, selanjutnya responden yang memilih setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 52%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurangsetujudan sangat tidak setuju mengenai dorongan berupa pujian sesama rekan kerja maupun atasan.

Dari 25 orang responden terdapat 12 orang yang menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 31-41 tahun dengan tingkat masa kerja 5-9 tahun, di tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang responden diantaranya 4 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 30-41 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 6 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 25-35 tahun dengan tingkat masa kerja 4-16 tahun. Sedangkan responden yang menyatakan setuju ada 13 orang diantaranya yaitu 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, selanjutnya ada 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjenis

kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, ada 7 orang responden yang tingkat pendidikan SMA diantaranya 3 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-30 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 4 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-32 tahun dengan tingkat masa kerja 3-7 tahun, ada 4 orang responden yang tingkat pendidikan SMP diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usia 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun.

Motivasi kerja merupakan dukungan atau dorongan yang menyebabkan seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi. Dorongan bisa didapatkan dari orang-orang terdekat seperti keluarga, rekan kerja dan pimpinan, dorongan menjadi motivasi kerja bisa didapatkan dari perusahaan yang memberikan kompensasi untuk karyawan yang berprestasi.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih setuju mengenai dorongan berupa pujian sesama rekan kerja maupun atasan menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 52% sehingga dapat disimpulkan bahwa dorongan berupa pujian sesama rekan kerja maupun atasan menjadi motivasi pada seluruh pegawai A.A Catering pekanbaru dinyatakan setuju.

5.3.6 Gaji

Gaji adalah penghargaan atau sebagai motivasi untuk tenaga karyawan yang diberikan dari perusahaan sebagai hasil produksi atau suatu jasa, yang berwujud uang, tanda suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan didapatkan. Maka hakekat gaji adalah penghargaan dari tenaga karyawan yang

dibayar oleh perusahaan dalam bentuk uang dan juga sebagai motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Berikut adalah tabel responden mengenai gaji pada pegawai A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	22	88
2	Setuju	3	12
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai gaji pegawai pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 22 orang atau sebesar 88%, selanjutnya responden yang memilih setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 12%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurang setuju dan sangat tidak setuju mengenai dorongan berupa pujian sesama rekan kerja maupun atasan.

Dari 25 orang responden terdapat 22 orang yang menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, selanjutnya SMA sebanyak 17 orang diantaranya 7 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 tahun dengan masa kerja 6-10 tahun dan 10 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-35 tahun

dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, responden yang berpendidikan SMP ada 4 orang diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun. Sedangkan responden yang menyatakan setuju ada 3 orang diantaranya yaitu 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, ada 2 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun.

Gaji merupakan motivasi utama bagi seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan, karena dengan gaji dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan hidup diri sendiri dan keluarga. Gaji itu sendiri bersifat memotivasi pegawai saat melakukan pekerjaan agar pegawai agar dapat selalu bekerja dengan maksimal dan baik. Meskipun demikian, harus diakui kalau pegawai dengan motivasi ini akan mengalami kehidupan yang monoton ditempat kerja karena bekerja untuk mengharapkan gaji semata tanpa menikmati pekerjaan. Yang dipedulikan setiap hari hanyalah menghitung mundur sampai tanggal gajian.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih sangat setuju mengenai gaji pegawai menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 88% sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji menjadi motivasi pada seluruh pegawai A.A Catering Pekanbaru dinyatakan setuju.

5.3.7 Harapan Kenaikan Jabatan

Setiap karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki harapan dan keinginan untuk mendapatkan promosi jabatan dilevel yang lebih tinggi, maka dari itu semua karyawan berlomba-lomba untuk menjadi yang lebih baik agar mereka dipandang oleh pimpinan dan mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan sesuai dari apa yang mereka inginkan. Berikut adalah tabel responden mengenai harapan kenaikan jabatan sebagai motivasi pegawai pada A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Harapan karyawan/I Untuk Dipromosikan Ketingkat Selanjutnya Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	25	100
2	Setuju	-	-
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai harapan karyawan/i untuk dipromosikan ketingkat selanjutnyapada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 25 orang atau sebesar 100%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan setuju, cukup,kurang

setuju dan sangat tidak setuju mengenai harapan karyawan/i untuk dipromosikan ke tingkat selanjutnya.

Dari 25 orang responden semuanya menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang yang berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, D3 sebanyak 3 orang diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 31-41 tahun dengan tingkat masa kerja 5-9 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, responden yang berpendidikan SMA ada 17 orang diantaranya 7 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 tahun dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 10 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-35 dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, responden yang berpendidikan SMP ada 4 orang diantaranya 2 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26 tahun dengan tingkat masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun.

Karyawan yang memiliki harapan untuk meningkatkan level di perusahaan atau titik tertentu dalam karirnya misalnya menjadi supervisor hingga manajer atau membangun perusahaan sendiri, menjadikannya ambisius dalam mencapai tempat tertinggi tersebut. Tidak heran jika pegawai tersebut akan bekerja dengan baik dan melebihi target demi mengincar posisi idaman. Karyawan dengan motivasi ini juga akan selalu meningkatkan kemampuan diri dengan belajar terus menerus dalam hal meningkatkan skill.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih sangat setuju mengenai harapan karyawan/i untuk dipromosikan ketingkat selanjutnya menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 100% sehingga dapat disimpulkan bahwa harapan karyawan/i untuk dipromosikan ketingkat selanjutnya menjadi motivasi pada seluruh pegawai A.A Catering Pekanbaru dinyatakan sangat setuju.

5.3.8 Insentif

Pengertian Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Pemberian insentif ini umumnya diberikan kepada tenaga pemasaran yang berhasil menjual melebihi target perusahaan. Berikut adalah tabel responden mengenai insentif sebagai motivasi pegawai A.A Catering Pekanbaru :

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Insentif Menjadi Faktor Motivasi Pada A.A Catering Pekanbaru

No	Tanggapan	Responden	Persentase
1	Sangat Setuju	17	68
2	Setuju	8	32
3	Cukup	-	-
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		25	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat pernyataan dari responden mengenai insentif karyawan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat yang memilih sangat setuju ada 17 orang atau sebesar 68%, selanjutnya responden yang memilih setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 32%, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan cukup, kurang setuju dan sangat tidak setuju mengenai harapan karyawan/i untuk dipromosikan ke tingkat selanjutnya.

Dari 25 orang responden terdapat 17 orang yang menyatakan sangat setuju, diantaranya yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang berjenis kelamin laki-laki berusia 41 tahun dengan masa kerja 9 tahun, selanjutnya tingkat pendidikan SMA sebanyak 15 orang diantaranya 6 responden berjenis kelamin laki-laki yang tingkat usianya 29-41 dengan tingkat masa kerja 6-10 tahun dan 9 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 24-35 tahun dengan tingkat masa kerja 3-16 tahun, tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang berjenis kelamin laki-laki berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun. Selanjutnya responden yang menyatakan setuju ada 8 orang diantaranya yaitu 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjenis kelamin perempuan berusia 41 tahun dengan masa kerja 8 tahun, selanjutnya ada 2 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 31 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 1 responden berjenis kelamin perempuan berusia 30 tahun dengan masa kerja 5 tahun, dan 2 orang responden dengan tingkat pendidikan SMA diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki berusia 30 tahun dengan masa kerja 10 tahun dan 1

responden berjenis kelamin perempuan berusia 32 tahun dengan masa kerja 7 tahun, ditingkat pendidikan SMP ada 3 orang responden diantaranya 1 responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia 26 tahun dengan masa kerja 5 tahun dan 2 responden berjenis kelamin perempuan yang tingkat usianya 32-35 tahun dengan masa kerja 10 tahun.

Pada dasarnya, setiap orang bekerja dengan harapan terdasar, yakni memperoleh imbalan atau kompensasi atas upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Namun tentunya pemberian insentif akan mendorong motivasi kerja seseorang menjadi lebih baik lagi. Artinya, insentif bukan hanya bermanfaat bagi karyawan, namun juga menguntungkan perusahaan.

Dari tabel diatas responden lebih banyak memilih sangat setuju mengenai insentif karyawan menjadi motivasi yaitu memperoleh angka persentase 68% sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif sangat memotivasi para pegawai A.A Catering pekanbaru dinyatakan sangat setuju.

Tabel 5.22

Rekapitulasi Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada A.A Catering Pekanbaru

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR
	MOTIVASI	5	4	3	2	1	
1.	Karena kebutuhan hidup menjadi faktor bapak/ibu untuk bertahan diperusahaan.	22	3	-	-	-	
	Bobot Nilai	110	12	-	-	-	122
2.	Keinginan bapak/ibu ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.	24	1	-	-	-	
	Bobot Nilai	120	4	-	-	-	124
3.	Menjalin hubungan yang harmonis antara sesama teman	19	6	-	-	-	

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					SKOR
	MOTIVASI	5	4	3	2	1	
	sejawat dengan saling mendukung dan bekerja sama.						
	Bobot Nilai	95	24	-	-	-	119
4.	Bapak/ibu merasa senang saat melakukan pekerjaan diperusahaan.	21	4	-	-	-	
	Bobot Nilai	105	16	-	-	-	121
5	Bapak/ibu selalu mendapat dorongan berupa pujian dari sesama rekan maupun atasan.	12	13	-	-	-	
	Bobot Nilai	60	52	-	-	-	112
6.	Gaji yang di berikan perusahaan dapat memotivasi bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.	22	3	-	-	-	
	Bobot Nilai	110	12	-	-	-	122
7.	Karyawan/I yang bekerja diperusahaan dengan baik, atasan/pimpinan akan mempromosikan karyawan/I ketingkat selanjutnya.	25	-	-	-	-	
	Bobot Nilai	125	-	-	-	-	125
8.	Bapak/ibu mendapatkan insentif jika mencapai target.	17	8	-	-	-	
	Bobot Nilai	85	32	-	-	-	115
	Jumlah						960

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian 2018

Dari tabel diatas rekapitulasi mengenai motivasi kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 960 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai Tertinggi : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$8 \times 5 \times 25 = 1000$$

Nilai Terendah : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$8 \times 1 \times 25 = 200$$

Rata-rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Bobot Tertinggi}}$

$$: \frac{1000 - 200}{5}$$

$$: 160$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai hasil analisis lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru maka dapat ditentukan interval dibawah ini :

Sangat Setuju : 840 – 1000

Setuju : 680 – 840

Cukup : 520 – 680

Kurang Setuju : 360 – 520

Sangat Kurang Setuju : 200 – 360

Berdasarkan rekapitulasi diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru dalam kategori **SANGAT SETUJU**.Dilihat dari jumlah skor total item yang diperoleh sebesar 960.Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sudah berjalan dengan sangat baik.

5.4 Pembahasan

Penelitian ini di uji coba menggunakan analisis deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 25 orang, penelitian ini dilakukan pada A.A Catering Pekanbaru.Dari hasil uraian diatas dapat dicermatin lagi bahwa hasil rekapitulasi dari keseluruhan jawaban responden mengenai motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru berada dalam kategori Sangat Baik.

Dengan kategori yang sangat baik untuk itu perusahaan harus mempertahankan motivasi seperti hubungan yang harmonis, saling mendukung, kerja sama yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman,aman dan sehat untuk

para karyawan agar karyawan semakin bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya. Dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja karyawan yang sangat baik maka karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya dan perusahaanpun akan semakin maju.

Dapat dilihat pada tabel rekapitulasi motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru dalam kategori sangat baik, tentu hal tersebut dilandasi beberapa faktor-faktor yang menjadikan motivasi dan lingkungan kerja sangat baik. Dengan ini dapat dilihat dari segi hubungan antar pegawai serta pegawai saling mendukung dan pimpinan yang dapat merangkul para pegawainya untuk terus memotivasi mereka dalam urusan pekerjaan. Serta lingkungan kerja yang baik sibabkan penerangan atau lampu di tempat kerjayang diletakkan di setiap ruangan dan disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan. Pencahayaannya yang cukup mampu membuat penglihatan karyawan menjadi lebih baik saat melakukan aktivitas bekerja.

Selanjutnya untuk temperatur / suhu pada A.A Catering Pekanbaru berada dalam kategori cukup, dikarenakan suhu badan setiap karyawan berbeda-beda, ada beberapa karyawan yang tidak bisa terlalu lama diruangan ber-AC karena mereka akan gampang terserang masuk angin sedangkan ada beberapa karyawan yang nyaman dengan ruangan ber-AC tetapi mereka akan mengeluh jika mereka terlalu lama bekerja tanpa adanya AC karena mereka akan gampang merasakan kepanasan. Maka dari itu kenyamanan temperatur / suhu berdasarkan masing-masing suhu badan setiap karyawan yang berbeda-beda, karena itu setiap

karyawan diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan khususnya suhu ruang tempat kerja pada A.A Catering Pekanbaru.

Selanjutnya kebersihan pada A.A Catering Pekanbaru berada dalam kategori baik. Dikarenakan kebersihan disana sesuai dengan standar kebersihan perusahaan yang telah diterapkan pada semua karyawan yang bekerja disana terlebih perusahaan tersebut merupakan produksi makanan maka kebersihan harus selalu dijaga agar kualitas setiap makanan yang dihasilkan kebersihannya dapat terjaga dengan baik dan perusahaan selalu mendapat kepercayaan yang lebih dari para pelanggannya. Kebersihan merupakan hal yang sangat penting untuk keberlangsungan A.A Catering Pekanbaru dan kebersihan memiliki peranan yang penting terhadap perusahaan agar menjadi sangat bersih dan nyaman bagi karyawan dan konsumen.

Selanjutnya kebisingan pada A.A Catering Pekanbaru termasuk dalam kategori cukup. Dikarenakan terdapat beberapa suara yang mengganggu para karyawan saat bekerja yaitu suara mesin kipas yang besar pada ruangan dapur dan suara aktivitas memasak yang dimana ruangan dapur berdekatan dengan ruang kantornya serta rekan kerja yang lain selalu ada yang berdiskusi masalah pribadi disaat bekerja. Sehingga konsentrasi karyawan berkurang akibat gangguan suara-suara tersebut. Seharusnya perusahaan dapat memperhatikan dan menanggulangi penyebab gangguan yang tidak menyenangkan dan kenyamanan karyawan terganggu. Perusahaan harus bertindak tegas agar masalah tersebut tidak terus menerus terjadi menyebabkan dampak yang buruk.

Selanjutnya keamanan pada A.A Catering Pekanbaru termasuk dalam kategori sangat baik. Karena perusahaan sudah menerapkan keamanan yang sangat baik seperti pemasangan CCTV di lingkungan perusahaan dan menambahkan beberapa satpam yang berjaga di area perusahaan sehingga perusahaan dipastikan aman dari tindak kriminalisme atau tindakan yang tidak etis. Dan perusahaan menerapkan keamanan untuk sesama karyawan agar saling menjaga dan tidak saling membahayakan satu sama lainnya, agar karyawan tidak merasa terancam oleh tempat kerjanya sendiri.

Selanjutnya komunikasi sesama pegawai pada A.A Catering Pekanbaru termasuk dalam kategori baik. Karena terjalinnya hubungan seperti keluarga antar sesama karyawan dimana mereka saling membantu dan membutuhkan satu sama lain agar tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan adanya *team work* yang baik pekerjaanpun terselesaikan dengan baik dan cepat. Pekerjaan yang dilakukan bersama-sama tidak akan memakan waktu yang lama dan pekerjaanpun lebih ringan dikerjakan. Percakapan yang sopan dan santun perlu dilakukan agar hubungan antara karyawan selalu terjaga dengan baik.

Selanjutnya komunikasi dengan pemimpin pada A.A Catering Pekanbaru termasuk dalam kategori baik. Karena pemimpin disana dapat merangkul seluruh karyawannya dan menjadi tauladan yang baik yang layak untuk di contoh. Pemimpin disana pun dapat berbaur dengan para karyawannya tanpa harus memandang status dan jabatan. Dan para karyawan pun perlu menjaga komunikasi yang baik dengan pemimpin dan menuruti setiap perintah pekerjaan serta tugas

yang diberikan, agar karyawan dimata pimpinannya dinilai positif dan selalu dipercayakan dalam menjalankan tugas dari pimpinan.

Dan yang terakhir yaitu peralatan yang ada pada A.A Catering Pekanbaru termasuk dalam kategori sangat baik. Karena perusahaan telah memberikan fasilitas peralatan lengkap yang mampu menunjang pekerjaan karyawan. Dan perusahaan selalu cepat menangani peralatan yang rusak sehingga peralatan yang digunakan awet. Karyawan juga harus menjaga setiap peralatan yang ada agar dapat digunakan dalam jangka waktu yang panjang.



BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini disajikan beberapa kesimpulan yang merupakan hasil penelitian dan analisa tentang Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan Pada A.A Catering Pekanbaru. Dan kemudian memberikan saran-saran untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia pada A.A Catering Pekanbaru.

6.4 Kesimpulan

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru, yaitu untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis terhadap pendapat responden tentang rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel analisis lingkungan kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru memiliki lingkungan kerja yang baik. Oleh sebab itu perusahaan harus mempertahankan lingkungan kerja yang baik, agar para sumber daya manusianya dapat bertahan lama bekerja di perusahaan tersebut.
2. Usia karyawan berpengaruh terhadap kinerja serta penyesuaian diri terhadap lingkungan kerjanya hal ini menunjukkan semakin tua usia karyawan semakin berkurang tingkat kinerjanya. Agar perusahaan dapat terus mencapai target yang diinginkan perusahaan memerlukan lebih banyak tenaga kerja yang usianya masih muda dan tingkat kinerjanya tinggi di bandingkan usianya yang lebih tua.

3. Tingkat pendidikan disana tidak menjadi patokan namun tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan akan menjadi penentu untuk mereka saat diletakkan di masing-masing divisi yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan mereka.
4. Berdasarkan analisis terhadap pendapat responden tentang rekapitulasi keseluruhan jawaban responden mengenai variabel analisis motivasi kerja karyawan pada A.A Catering Pekanbaru memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Oleh sebab itu pegawai harus mempertahankan motivasi kerja yang sangat baik, agar perusahaan lebih maju dan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan selalu meningkat dan terus dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

6.2 Saran

1. Diperusahaan perlu adanya ruangan yang lebih terstruktur agar ruangan lebih tertata dengan rapih.
2. Perlu adanya *service* rutin khususnya peralatan-peralatan elektronik di seluruh ruangan.
3. Jarak antara barang atau benda yang mencakup pekerjaan di perusahaan harus memiliki jarak yang renggang agar para karyawan mudah dalam melakukan aktivitas bekerjanya.
4. Agar dapat terciptanya hubungan karyawan dengan pimpinan yang lebih baik sebaiknya pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan karyawan dan memberikan motivasi kerja yang baik terhadap karyawan tersebut.

5. Tata letak parkir karyawan dan konsumen harus dipisah, dan diperluas agar tata letak kendaraan karyawan dan konsumen lebih rapih dan sesuai pada tempatnya.
6. Penulis melihat masih ada yang harus dikembangkan dari A.A Catering Pekanbaru mulai dari manajemen, tata ruangan dan juga menu. A.A Catering Pekanbaru harus memperhatikan detail-detail kecil seperti standar operasi yang harus terus diperbaiki dari tahun ke tahun. Penulis juga melihat A.A Catering Pekanbaru harus menjalankan strategi yang sudah dibuat untuk dijalankan dan di terapkan agar A.A Catering Pekanbaru bisa terus berkembang.



RENCANA DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jakarta: jurnal ekonomi.
- Adams, HP, KJ Peterson And FW Adams 1999, *Nitrates In Cattle Feeding*. Oregon State University.
- Ahyari, Agus. 1998. *Manajemen dan Pengendalian Produksi*. BPFE : Yogyakarta
- A.M. Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- A.M, Sardiman. 2009. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Rajagfindo Persada.
- Anwar Prabu Manmgkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rodaskarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta.
- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Campbell. J. P., and Campbell, R. J., 1990, *Productivity in organizations*. San Fransisco: Josey-Bass Publisher.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hadari Nawawi.2005. *Penelitian Terapsan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. hani. 2000. *Manajemen dan sumber daya manusia*, (yogyakrta:BPFE)

- Handoko, T. Hani Handoko . 2003 . Manajemen . Edisi 2 . Penerbit BPFE Yogyakarta , Yogyakarta .
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Askara, Jakarta.
- Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Locke, John, 2002, *Kuasa Itu Milik Rakyat: Esai Menmgrenai Asal Mula Sesungguhnya, Ruang Lingkup, Dan Maksud Tujuan Pemerintahan Sipil* (Diterjemahkan Dari Karya John Locke “*An Essay Conserving The True Original, Extent And Of Civil Convernement*” Oleh A. Widyamartaya), Kanisius, Yogyakarta.
- Manullang, 2006, Dasar-Dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 1990 .*Manajemen Sumber Daya Aparatur*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngalim Purwanto. (1998). Psikologi Pendidikan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ngalim Purwanto. 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi.: Ghalia Indonesia, Jakarta.

P. Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

Rachmawati, ike kusdya, 2007. *manajemen sumber daya manusia*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta

Riadi muchlisin. 2014. pengertian, manfaat dan lingkungan kerja. <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>. 10 maret 2018.

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-kepuasan-kerja.html>. 10 maret 2018.

Robbins, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko, Jakarta; PT. Prenhallindo.

Situnjak J.R.T Dan Sugiarto. *Lisrel*. Yogyakarta : Graba Ilmu. 2006.

Stephen p. Robbins, 1996. *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi dan aplikasi*. Alih bahasa : hadyana pujaatmaka. Edisi keenam. Penerbit PT.Bhuana ilmu populer,jakarta.

Sedarmayanti. 2001. *Manajemen perkantoran modern*. Bandung: mandar ,maju.

Usman, Husaini, 2011, *Manajemen. Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT.Raja GrafindoPersada.

Wibowo. 2016. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta : rajawali pers-edisi kedua.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau