

# Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT AMS Probolinggo

**Julian Eka Winarta**

Manajemen, Universitas Panca Marga

## Ringkasan

Hasil penelitian dari magang peran lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan AS Kota Probolinggo, dari 28 responden dengan metode deskriptif banyak menyatakan setuju sebesar 57%, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan AS Kota Probolinggo merasakan adanya kepuasan kerja di dalam indikator lingkungan kerja berupa Perlengkapan kerja, Pelayanan, Kondisi Kerja dan hubungan Personal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja memiliki peran terhadap motivasi karyawan AS Kota Probolinggo. Hal yang perlu mendapat perhatian peningkatan sarana dan prasarana lingkungan kerja, memberikan pujian pada karyawan, dan memperhatikan kepuasan karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam satu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia, pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi termasuk tiga aspek penting yang meliputi aspek Sumber daya manusia, Infrastruktur dan Lingkungan Kerja seberapa besar tiga aspek tersebut dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Hermanto, 2019). Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti salah satunya peningkatan lingkungan kerja yang baik serta fasilitas sarana dan prasarana yang memadai. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya lingkungan kerja yang baik dan memadai akan memotivasi karyawan sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Lingkungan kerja karyawan adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Situasi alam memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja fisik di suatu tempat. Selain lingkungan kerja bersifat makro disuatu tempat baik terbuka maupun tertutup, juga sangat dipengaruhi oleh berbagai jenis proses produksi dalam bentuk layanan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan

atau disebut dengan iklim lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang berkaitan dengan kondisi atau cuaca lingkungan yang diukur dengan indikator kebisingan, polusi udara, dan penerangan (Hermanto et al, 2019).

Salah satunya yaitu PT AMS Probolinggo yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang transportasi yang berada dikota Probolinggo, lingkungan kerja karyawan atau pegawai merupakan orientasi utama dalam kegiatan bisnis dan usaha. Karena lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan itu sendiri. Salah satunya yaitu dapat menciptakan motivasi karyawan pada perusahaan. Lingkungan kerja yang tersedia di PT AMS meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai atau karyawan, bukan hanya fasilitas yang dapat dijadikan sebagai faktor penunjang, melainkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan diantaranya yaitu, reward atau penghargaan, serta kenaikan gaji karyawan.

Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan fasilitas yang baik kepada seluruh karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan motivasi bagi karyawannya, Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan benar-benar terjamin sekaligus dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan, Kedisiplinan karyawan dapat dikategorikan baik, dapat dilihat dari kesesuaian jam kerja, keberadaan ditempat saat jam kerja dan ketaatan terhadap peraturan dan prosedur, dalam menjalankan pekerjaan (Hermanto, 2016) ini menunjukkan penerapan disiplin kerja membutuhkan pemahaman dan kesadaran yang memadai (Hermanto, 2018).

Namun pada kenyataannya fasilitas yang tersedia di perusahaan masih kurang memadai serta lingkungan kerja di PT AMS masih dalam keadaan kurang baik seperti ruangan yang belum ber-AC, serta penerangan atau ventilasi udara kurang memadai, kamar mandi kurang terawat, sehingga motivasi kerja karyawan menjadi berkurang dan profitabilitas perusahaan menurun. Lingkungan kerja yang memadai dan bersih jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, Berdasarkan pemikiran diatas, penulis tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian dalam penulisan laporan kuliah kerja mahasiswa (LKKM) dengan judul: "Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT AMS Probolinggo". Dengan rumusan permasalahan yaitu "Bagaimana Lingkungan Kerja Guna Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT AMS Probolinggo ?", sedangkan tujuannya untuk mengetahui bagaimana usaha memperbaiki lingkungan kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT AMS Probolinggo.

Jenis laporan ini adalah "Deskriptif yang merupakan pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel dan populasi". (Sujarweni, 2015:19), Sumber data dalam Laporan Kuliah Kerja Mahasiswa (LKKM) ini data primer melalui observasi/pengamatan langsung, subyek diberi lembar yang berisi pertanyaan untuk diisi, dan pertanyaan yang ditujukan untuk responden, dan data Sekunder berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia, Instrument Data kuesioner dengan metode survey, dari 28 responden. Metode Analisis Data dengan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel dan populasi karyawan bagian kantor PT. AMS.

## Kajian Teori

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi kondisi lingkungan tempat kerja, seperti pengaturan pencahayaan, pengaturan ventilasi udara, dan faktor yang mempengaruhi fisik kerja, seperti kebisingan, getaran, temperatur dan limbah cairan kimia .(Kuswana, 2016:7), Lingkungan kerja, Organisasi harus menetapkan dan mengelola lingkungan kerja yang diperlukan untuk mencapai kesesuaian dengan persyaratan produk/jasa (Hermanto, 2016).

### Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Parlinda dan Wahyudin (n.d.), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
- b. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- c. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.
- d. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

### Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2015:192), “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa, “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

### Indikator motivasi

Menurut Kurniadi (2012:30), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberianbonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukn dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## Hasil

### Deskripsi Data

Data laporan ini dikumpulkan berdasarkan hasil kuisioner mengenai Lingkungan kerja dan Motivasi kerja yang diberikan kepada 28 orang, deskripsi data sebagai berikut

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	Laki-laki	10	35,71%
2.	Perempuan	18	64,28%
	Jumlah	28	100%

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2022**

Dari data tabel diatas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang atau 35,71% responden. Responden perempuan sebanyak 18 orang atau 64,28% responden. Karyawan perempuan lebih banyak dari pada karyawan laki-laki.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	21-30 Tahun	2	7,14%
2.	31-40 Tahun	2	7,14%
3.	41-50 Tahun	16	57,14%
4.	Diatas 50 Tahun	8	28,57%
	Jumlah	28	100%

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2022**

Dari data tabel diatas, terlihat bahwa responden berusia 21-30 tahun sebanyak 2 orang atau 7,14%. Responden usia 31-40 tahun sebanyak 2 orang atau 7,14%. Responden berusia 41-50 tahun sebanyak 16 orang atau 57,14%. Responden berusia diatas 50 tahun sebanyak 8 orang atau 28,57%. Dari data diatas menunjukkan bahwa usia 41-50 memiliki presentase terbanyak yaitu 57,14%.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase(%)
1.	SMA	25	89,28%
2.	Akademi/Diploma	1	3,57%
3.	S1	2	7,14%
4.	Pasca Sarjana	0	0%
	Jumlah	28	100%

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2022**

Dari tabel diatas terlihat bahwa, pendidikan terakhir Responden yang terbanyak adalah SMA yaitu sebanyak 25 orang atau 89,28%, tingkat S1 sebanyak 2 orang atau 7,14%, disusul Akademi/Diploma sebanyak 1 orang 3,57%. Data ini menunjukkan bahwa Responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

**Tabel 5**  
**Karakteristik berdasarkan Lamanya Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase(%)
-----	--------------	------------------	---------------

1.	1-10 tahun	5	17,85%
2.	11-20 tahun	1	3,57%
3.	Diatas 20 tahun	22	78,57%
	Jumlah	28	100%

**Sumber: Data Primer yang diolah, 2022**

Dari tabel diatas terlihat bahwa, lamanya Responden bekerja di AMS 1-10 tahun sebanyak 5 orang atau 17,85%, 11-20 tahun sebanyak 1 orang atau 3,57%, dan di atas 20 tahun sebanyak 22 orang atau 78,57%. Terlihat bahwa Responden yang lama bekerja di AMS diatas 20 tahun memiliki presentase tertinggi yaitu 78,57%.

Dalam suatu organisasi karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang memadai untuk memenuhi kebutuhannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Besarnya jasa produksi yang diberikan PT AMS Kota Probolinggo ini sebesar 10% dari laba perusahaan 1 tahun. Lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi. Dengan pemberian motivasi yang cukup besar semua akan memperoleh keuntungan baik karyawan, manajemen, pemilik, dan pemerintah, dari 28 responden tersebut, diperoleh hasil jawaban atas pernyataan terkait peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT AMS Kota Probolinggo, yaitu sebagai berikut:

#### **Deskripsi Prosentase Hasil Kuesioner**

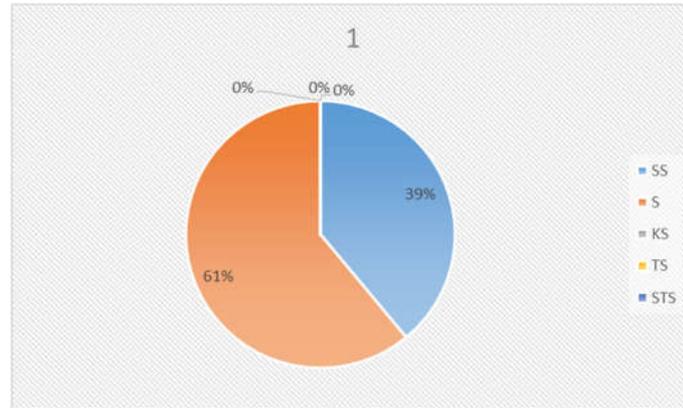
Data laporan ini dikumpulkan berdasarkan hasil kuesioner tentang motivasi dan kinerja karyawan yang ditujukan kepada 28 karyawan AMS, dengan rekapitulasi sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Data Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Kategori										Jumlah	
		5		4		3		2		1		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Perlengkapan Kerja</b>													
1	Perlengkapan kerja seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain sudah memenuhi kebutuhan karyawan PT. AMS	11	39%	17	61%	-	-	-	-	-	-	28	100%
<b>Pelayanan</b>													
2	Perusahaan menyediakan pelayanan berupa tempat ibadah dan sarana kesehatan	12	43%	15	54%	1	3%	-	-	-	-	28	100%
<b>Kondisi Kerja</b>													
3	Ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara yang disediakan PT. AMS telah memadai	12	43%	15	54%	1	3%	-	-	-	-	28	100%
<b>Hubungan Personal</b>													

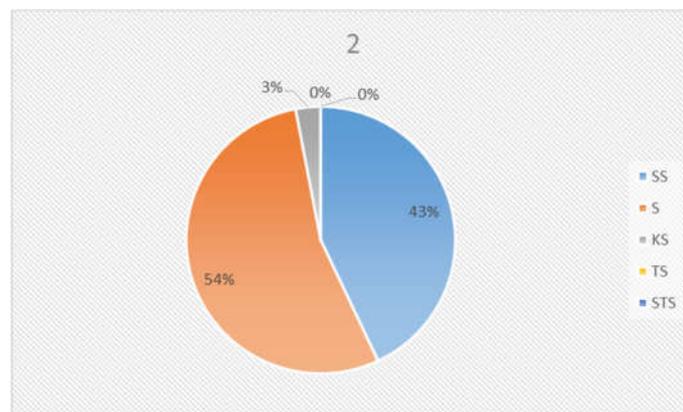
4	Relasi antar sesama karyawan dan atasan terjalin dengan baik	11	39%	17	61%	-	-	-	-	-	-	28	100%
<b>Jumlah</b>		46	-	64	-	2	-	-	-	-	-	112	-

Sumber: Data diolah 2022



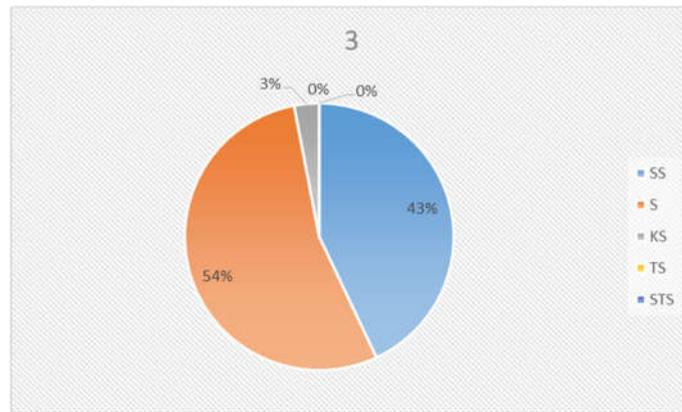
Gambar 2 : Frekuensi jawaban nomer 1 Lingkungan kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

Jawaban Item No.1 tentang perlengkapan kerja, Perlengkapan kerja yang diberikan oleh pimpinan PT AMS Kota Probolinggo sesuai dengan kebutuhan karyawan, yang paling dominan adalah kategori setuju dengan frekuensi 17 (61%). Artinya karyawan AS Probolinggo setuju dengan perlengkapan yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaannya.



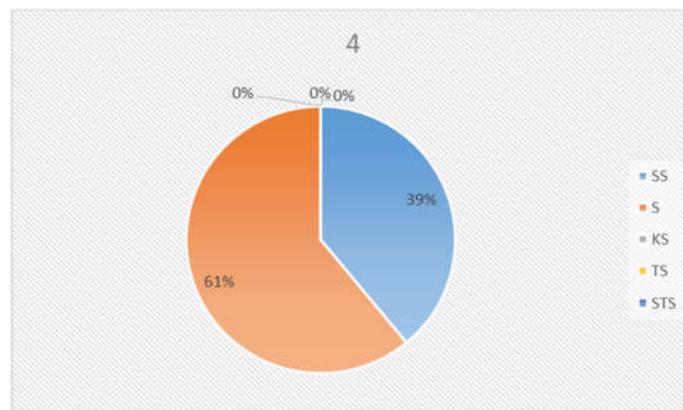
Gambar 3 : Frekuensi jawaban nomer 2 Lingkungan kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

Jawaban Item No. 2 tentang Pelayanan, PT AMS Kota Probolinggo memberikan fasilitas pelayanan kepada karyawan dan masyarakat, yang paling dominan adalah kategori setuju dengan frekuensi 15 (54%). Artinya karyawan setuju dengan pelayanan yang diberikan oleh pimpinan PT AMS Probolinggo sehingga membuat karyawan nyaman dan aman selama menjalankan tugasnya.



Gambar 4 : Frekuensi jawaban nomer 3 Lingkungan kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

Jawaban Item No. 3 Tentang kondisi kerja, PT AMS Kota Probolinggo memperhatikan kondisi kerja yang ada agar karyawan nyaman dalam bekerja, yang paling dominan adalah kategori Setuju dengan frekuensi 15 (54%). Artinya karyawan setuju dengan kondisi kerja yang ada sehingga mereka nyaman dalam bekerja.



Gambar 5 : Frekuensi jawaban nomer 4 Lingkungan kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

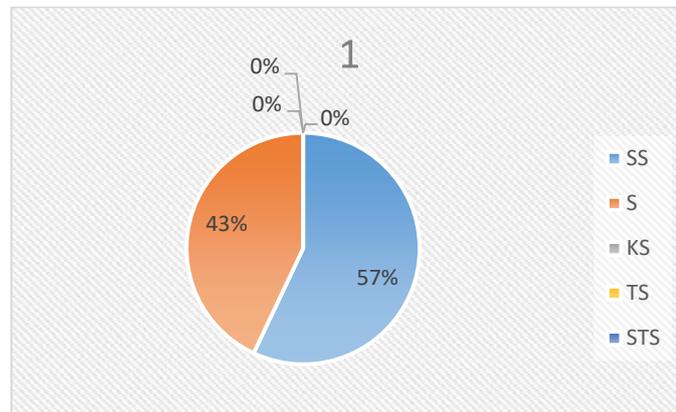
Jawaban Item No 4 Tentang Hubungan Personal. Perusahaan AS Kota Probolinggo memperhatikan hubungan personal antar karyawan maupun antar karyawan dan pimpinan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja, yang paling dominan adalah kategori Setuju dengan frekuensi 17 (61%). Artinya karyawan setuju dengan hubungan personal antar karyawan dan pimpinan yang ada saat ini.

Dari semua jawaban terkait dengan variabel lingkungan kerja tanggapan yang paling banyak menyatakan setuju adalah 61% responden terkait dengan perlengkapan kerja, ini membuktikan bahwa perlengkapan kerja yang disediakan perusahaan seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain sudah memenuhi kebutuhan karyawan PT AMS. Dan 61% menyatakan setuju terkait dengan hubungan personal, ini terbukti bahwa relasi antar sesama karyawan dan sesama karyawan dan atasan terjalin dengan baik. Untuk jawaban paling sedikit yaitu 4% responden menyatakan kurang setuju terkait dengan pelayanan ini terbukti bahwa perusahaan menyediakan pelayanan berupa tempat ibadah dan sarana kesehatan yang kurang memadai.

**Tabel 7**  
**Data Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

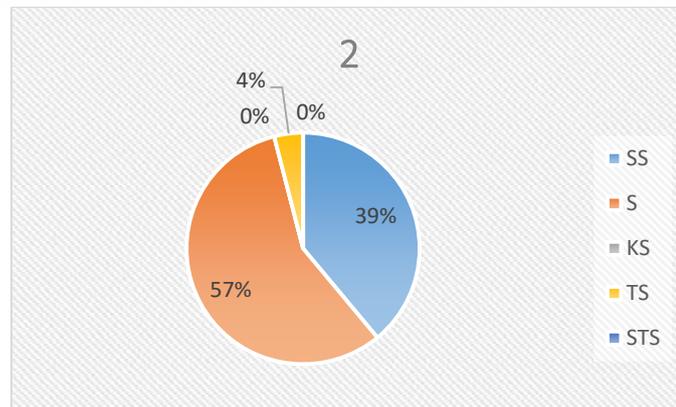
No	Pertanyaan	Kategori										Jumlah	
		5		4		3		2		1		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Kebutuhan Fisik</b>													
1	Perusahaan telah memberikan gaji, bonus, uang makan, transport dan fasilitas yang memenuhi standart Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	16	57%	12	43%	-	-	-	-	-	-	28	100%
<b>Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan</b>													
2	Fasilitas Keamanan dan keselamatan kerja karyawan seperti: jaminan sosial, tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan serta perlengkapan keselamatan kerja sudah sesuai dengan standart K3	11	39%	16	57%	-	-	3	4%	-	-	28	100%
<b>Kebutuhan Sosial</b>													
3	Dalam bekerja karyawan selalu menjalin hubungan yang baik antara teman sekerja untuk mencapai target perusahaan	11	39%	17	61%	-	-	-	-	-	-	28	100%
<b>Kebutuhan akan penghargaan</b>													
4	Karyawan yang bekerja dengan baik dan berprestasi selalu mendapatkan penghargaan dari perusahaan	6	21%	17	61%	1	3%	4	15%	-	-	28	100%
<b>Kebutuhan Perwujudan Diri</b>													
5	Perusahaan telah menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan untuk perwujudan diri karyawan seperti kecakapan, keterampilan, kemampuan dan potensi	9	32%	18	65%	-	-	1	3%	-	-	28	100%
<b>Jumlah</b>		53	-	80	-	1	-	6	-	-	-	140	-

**Sumber: Data diolah 2022**



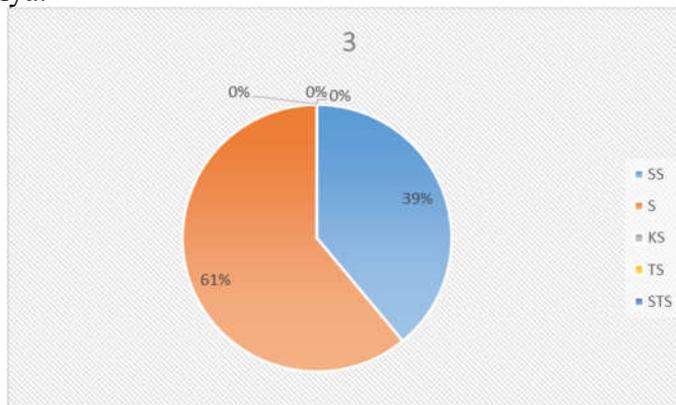
Gambar 6 : Frekuensi jawaban nomer 1 Motivasi kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

Jawaban item No. 1 tentang **kebutuhan fisik**, Gaji yang diberikan oleh pimpinan PT AMS Kota Probolinggo sesuai dengan kebutuhan karyawan, yang paling dominan adalah kategori **“Sangat Setuju”** dengan frekuensi 16 (57%). Artinya karyawan AMS Kota Probolinggo setuju dengan pemberian motivasi berupa kebutuhan fisik atau gaji yang diberikan sesuai dengan hasil pekerjaannya.



Gambar 7 : Frekuensi jawaban nomer 2 Motivasi kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

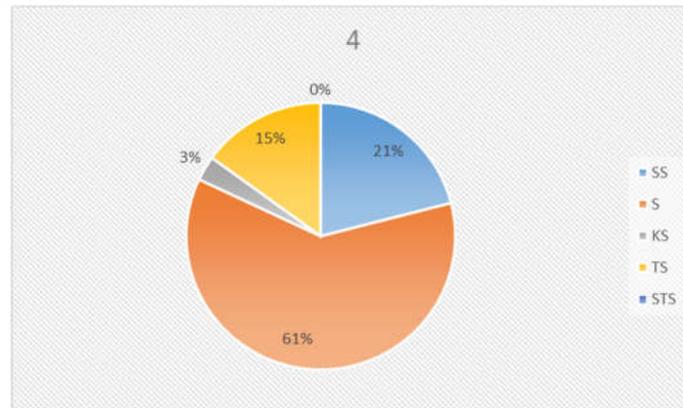
Jawaban item No. 2 tentang **kebutuhan rasa aman dan keselamatan**, Pimpinan AMS Kota Probolinggo memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja kepada para karyawannya, yang paling dominan adalah kategori **“Setuju”** dengan frekuensi 16 (57%). Artinya karyawan PT AMS Probolinggo sangat setuju dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh pimpinan PT AMS Kota Probolinggo sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan aman selama menjalankan tugasnya.



Gambar 8 : Frekuensi jawaban nomer 3 Motivasi kerja

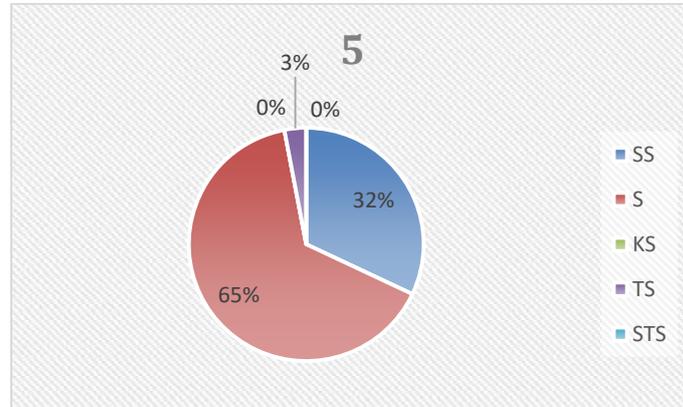
Sumber : Data Primer diolah 2022

Jawaban item No. 3 tentang **kebutuhan sosial**, interaksi antara pimpinan dan karyawan di PT AMS Kota Probolinggo terjalin dengan baik , yang paling dominan adalah kategori “**Setuju**” dengan frekuensi 17 (61%).



Gambar 9 : Frekuensi jawaban nomer 4 Motivasi kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

Jawaban item No. 4 tentang **kebutuhan akan penghargaan**, Pimpinan PT AMS Kota Probolinggo selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi, yang paling dominan adalah kategori “**Setuju**” dengan frekuensi 17 (61%). Artinya karyawan sangat setuju dengan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga membuat motivasi kerja dan kinerja karyawan semakin meningkat.



Gambar 10 : Frekuensi jawaban nomer 5 Motivasi kerja  
Sumber : Data Primer diolah 2022

Jawaban item No. 5 tentang **kebutuhan perwujudan diri**, PT AMS Kota Probolinggo memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan , yang paling dominan adalah kategori “**Setuju**” dengan frekuensi 18 (65%). Artinya karyawan sangat setuju dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri agar memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

Dari semua jawaban terkait dengan variabel motivasi kerja tanggapan yang paling banyak menyatakan setuju adalah 65% responden terkait dengan kebutuhan perwujudan diri, ini membuktikan pemberian kesempatan kepada karyawan perwujudan diri untuk mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan. Serta 61% menyatakan setuju terkait dengan kebutuhan akan penghargaan, ini terbukti bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang

memiliki prestasi kerja tinggisehingga dapat memberikan motivasi kerja pada karyawan. Untuk jawaban paling sedikit yaitu 3% responden menyatakan kurang setuju terkait dengan ini terbukti bahwa sering adanya ketidaksesuaian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

## Penutup

Berdasarkan penelitian di atas mengenai peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan AS Kota Probolinggo, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel motivasi dari 28 responden jawaban terbanyak menyatakan sangat setuju yaitu 57%, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang cukup besar dari pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan untuk variabel Lingkungan kerja dari 28 responden banyak menyatakan setuju sebesar 57%, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan AS Kota Probolinggo merasakan akan adanya kepuasan kerja yang ada di dalam indikator lingkungan kerja berupa Perlengkapan kerja, Pelayanan, Kondisi Kerja dan hubungan Personal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja memiliki peran terhadap motivasi karyawan AS Kota Probolinggo. Perlengkapan kerja, pelayanan, kondisi kerja, serta hubungan personal yang diberikan oleh PT AMS sudah memenuhi kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja yang tersedia di PT AMS meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada di PT AMS Probolinggo.

Perusahaan sebaiknya lebih memperbaiki sarana dan prasarana lingkungan kerja seperti gudang, tempat ibadah, dan sarana kesehatan agar supaya menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan pujian kepada karyawan yang memiliki prestasi agar karyawan tersebut lebih termotivasi dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih tinggi lagi. Perusahaan seharusnya juga memperhatikan kepuasan kerja karena kepuasan kerja memiliki peran penting terhadap Lingkungan kerja karyawan. Karena kepuasan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan dan bertindak sebagai umpan balik apa yang karyawan lakukan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

## Daftar Pustaka

- Hermanto, H. (2016). Pengaruh Kejelasan Pelayanan, Kedisiplinan Petugas Pelayanan, Kecepatan Pelayanan Dan Infrastruktur Terhadap Kepuasan Masyarakat. *UNEJ e-Proceeding*, 301-311.
- Hermanto, H. (2016). Pengaruh Penerapan ISO 9001: 2008 Terhadap Kepuasan Pelanggan (Pasien) Pada Balai Pengobatan PT. Kertas Leces (Persero) di Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 4(1), 16-29.
- Hermanto, H. (2018). The Influence Of Giving Incentives And The Application Of Work Discipline To The Working Satisfaction Of Permanent Employees In The Office Of Pajajaran Sub District, Probolinggo. *International Journal of Social Science and Business*, 2(1), 10-20.
- Hermanto, Hermanto (2019) *Faktor Pelayanan, Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan*. CV. Jakad Publishing Surabaya. ISBN 978-623-7033-70-7
- Hermanto, H., Amani, T., Vidyastutik, E. D., & Herlambang, T. (2019). Fasilitas dan Lingkungan Kerja Layanan Kesehatan Terhadap Kepuasan pelanggan. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(2), 55-64.
- Kuswana, Sunaryo. 2016 . *Egronomi dan K3, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Cetakan kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers.

