

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era modern ini, banyak usaha yang berkembang pesat yang bergerak dalam berbagai bidang. Mulai dari bidang industri, perdagangan, pertanian, perikanan dan banyak bidang lainnya, termasuk juga usaha dibidang peternakan. Usaha peternakan merupakan usaha yang memanfaatkan sumber daya alam berupa sumber daya hewani dimana suatu hewan yang diternakkan atau dibudidayakan akan dapat diambil manfaatnya.<sup>1</sup> Sedangkan Menurut Sekertaris Jendral Pertanian bahwa usaha peternakan ayam merupakan suatu usaha pembibitan atau budidaya peternakan dalam bentuk perusahaan peternakan atau peternakan rakyat yang diselenggarakan secara teratur dan terus-menerus pada suatu tempat dalam jangka waktu tertentu, untuk tujuan komersial atau sebagai usaha sampingan, untuk menghasilkan ternak bibit atau ternak potong, telur, susu serta menggemukkan suatu jenis ternak termasuk mengumpulkan, mengedarkan, dan memasaknya.<sup>2</sup>

Peternakan sebagai subsektor pertanian merupakan bidang usaha yang sangat penting dalam kehidupan umat manusia. Kegiatan subsektor peternakan dapat menyediakan bahan pangan hewani masyarakat untuk perkembangan dan pertumbuhan. Pembangunan subsektor peternakan

---

<sup>1</sup> Muhammad Rasyaf, *Beternak Ayam Petelur* (Jakarta: PT Penebar Swadaya, 2001), 2.

<sup>2</sup> Budi Rahayu Tanama Putri, I wayan Sukanata dan Ida Bagus Gaga Pratama, *Kelayakan Usaha Peternakan Ayam Ras Petelur* (Denpasar: Fakultas Peternakan Universitas Udayana, 2017), 7.

harus dilaksanakan secara bertahap dan berencana untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.<sup>3</sup>

Demikian juga dengan lingkungan kerja yang ada dalam usaha peternakan. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai bekerja dengan optimal.<sup>4</sup> Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat pekerja betah tinggal di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang menghabiskan waktunya untuk bekerja di perusahaan tertentu hingga puluhan tahun, alasannya bukan karena gaji yang besar, melainkan mereka juga merasakan kenyamanan saat bekerja.<sup>5</sup>

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik yang dapat dilihat dengan kasat mata, lingkungan sosial yang dapat diwujudkan dalam bentuk pergaulan dan kerjasama, dan juga lingkungan virtual yang sangat abstrak tetapi secara riil keberadaannya dapat digunakan bersama, yang semuanya berada dalam lingkup organisasi. Lingkungan kerja dapat juga dimaknai dengan lingkungan organisasi tersebut berada, dan juga tempat bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan

---

<sup>3</sup> Ibid., 7.

<sup>4</sup> Lidiana Rizki, *Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja Pustakawann Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry*, (Banda Aceh: Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2017), <http://repository.ar-raniry.ac.id/2337/1/Lidian%Rizki.pdf>, diakses pada tanggal 18-12-2018.

<sup>5</sup> "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan", *Raja Presentasi Dot Com*, <http://rajapresentasi.com/2014/12/>, diakses pada tanggal 20-04-2019.

fungsinya yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi serta tujuan suatu organisasi.<sup>6</sup>

Menurut Hasibuan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh Jones, yang mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.<sup>7</sup> Secara singkat di satu pihak secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di pihak lain dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai suatu tujuan.<sup>8</sup>

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.<sup>9</sup>

Dengan demikian, motivasi dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui

---

<sup>6</sup> Muhammad Busro, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Expert, 2012), 301.

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), 110.

<sup>8</sup> H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), 119.

<sup>9</sup> *Ibid.*, 119-120.

proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *extrinsic*. Seseorang dapat diarahkan pada perilaku tertentu melalui motivasi dari dalam dan luar.<sup>10</sup>

Adanya Sentra peternakan ayam petelur sudah banyak dijumpai diseluruh pelosok Indonesia terutama di Pulau Jawa dan Sumatera. Agribisnis komoditas ternak unggas diarahkan untuk menghasilkan pangan protein hewani sebagai salah satu upaya dalam mempertahankan ketahanan pangan nasional, meningkatkan kemandirian usaha, serta melestarikan dan memanfaatkan secara sinergis keanekaragaman sumber daya lokal.<sup>11</sup> Menurut Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 31/Permentan/OT.140/2/2014, ayam ras petelur merupakan salah satu komoditas unggas yang mempunyai peranan penting dalam menghasilkan telur dan daging untuk mendukung ketersediaan protein hewani, bulu, dan kotoran yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan industri dan bahan organik. Ayam ras petelur adalah jenis ayam unggul yang induk atau nenek moyangnya merupakan ayam impor yang telah mengalami perbaikan genetik melalui proses persilangan dan seleksi dengan tujuan produksi sebagai penghasil telur.<sup>12</sup>

Begitu juga dengan sentra peternakan ayam petelur ANA FARM yang merupakan agribisnis yang bergerak pada komoditas ternak unggas, khususnya ayam ras petelur. ANA FARM yang berada di wilayah

---

<sup>10</sup> Rois Arifin, Amirullah, dan Khalikussabir, *Budaya Dan Perilaku Organisasi* (Malang: Empat Dua, 2017), 66.

<sup>11</sup> Budi Rahayu Tanama Putri, et. al., *Kelayakan Usaha Peternakan Ayam Ras Petelur*, 8.

<sup>12</sup> *Ibid.*, 8.

Kabupaten Kediri tersebut telah berdiri sejak tahun 1996. Merupakan suatu usaha yang dirintis oleh Eka Susiana. Berawal dari memelihara 2.000 ekor ayam semakin lama semakin berkembang dan sampai saat ini memiliki jumlah ayam yang dipelihara sekitar 100.000 ekor ayam dengan kondisi penuh. Peternakan ayam ANA FARM berada pada lokasi yang jauh dari pemukiman penduduk, hal tersebut sesuai dengan ketentuan pendirian usaha peternakan yaitu Peraturan Menteri Pertanian No.40/Permentan/OT.140/7/2011 bahwa jarak antara peternakan ayam dengan lingkungan pemukiman minimal 500m dari pagar terluar. Serta lokasi peternakan ayam ANA FARM berada dalam satu lingkup bangunan, dimana kegiatan-kegiatan yang ada dapat dilakukan dan terkoordinir secara bersama-sama.

Adanya peraturan yang ditetapkan oleh ANA FARM bertujuan untuk menertibkan tata hubungan kerja, tanggung jawab pada tugas dan kewajiban para karyawan. Kegiatan jam kerja sehari-hari pada ANA FARM yaitu hari Senin-Minggu mulai pukul 06.00-16.00 WIB dengan waktu istirahat pada siang hari pukul 11.00-13.00 WIB. Dapat dikatakan bahwa dalam satu minggu bekerja tidak ada hari libur. Lantas faktor apakah yang mendorong para karyawan tetap semangat dalam bekerja. Walaupun dalam melakukan pekerjaan setiap harinya tidak ada hari libur. Karena dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan

motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.<sup>13</sup>

Maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya dorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya dorong tersebut yaitu motivasi.<sup>14</sup>

Pemilik dan mandor menciptakan manajemen tata kerja serta kondisi lingkungan kerja yang membuat para pekerja merasa nyaman dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang dibentuk oleh ANA FARM diantaranya yaitu :

**Tabel 1.1**  
**Lingkungan Kerja Fisik ANA FARM**

No.	Lingkungan Kerja Fisik	Keterangan
1.	Pembersihan kandang	Dilakukan setiap pagi dan sore
2.	Tersedianya tempat parkir yang luas	Digunakan untuk parkir kendaraan
3.	Disediakan sarana transportasi	Digunakan untuk keperluan pekerjaan dan untuk menjenguk teman sakit, kesusahan, atau acara bahagia
4.	Tersedianya sarana dan prasarana yang memadahi	Adanya dapur, tempat ibadah, kamar mandi, tv, kulkas serta tempat istirahat
5.	Pencahayaan yang terang	Lokasi kerja berada pada ruang terbuka
6.	Sirkulasi udara yang lancar	Berada pada tempat yang lapang dan tidak terhalang oleh bangunan
7.	Lokasi yang jauh dari pemukiman penduduk	Menghindari dampak negatif yang ditimbulkan

Sumber: data diolah peneliti

<sup>13</sup> Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 170.

<sup>14</sup> Ibid., 170.

**Tabel 1.2**  
**Lingkungan Kerja Sosial ANA FARM**

No.	Kegiatan	Keterangan
1.	Senam sehat	Dilakukan setiap 1xseminggu
2.	Saling berkunjung saat ada teman sakit, kesusahan, atau acara bahagia	Dikoordinir dan berangkat bersama-sama
3.	Rekreasi bersama	Dilakukan setiap 1xsetahun
4.	Buka puasa bersama	Dilakukan setiap 1xsetahun
5.	Makan bersama pada akhir tahun	Dilakukan setiap 1xsetahun
6.	<i>Syafari syawal</i>	Dikoordinir dan berangkat bersama-sama
7.	Mengadakan arisan	Diundi setiap 1xseminggu
8.	Ikut merayakan hari kemerdekaan	Dalam bentuk karnaval setiap 1xsetahun

Sumber: data diolah peneliti

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka akan menimbulkan semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik, sebaliknya hal yang buruk akan terjadi apabila motivasi kerja karyawan yang rendah tidak segera ditangani dengan baik, maka nantinya akan berpengaruh pula pada menurunnya semangat kerja. Salah satu hal yang terlihat ketika karyawan termotivasi adalah mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan yang telah diciptakan perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari karyawan datang tepat waktu, jika sudah masuk waktu bekerja langsung mengerjakan sesuai dengan *job disk* masing-masing, dan izin ketika berhalangan untuk masuk bekerja. Hal tersebut terlihat dari:

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Karyawan**

Bulan	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Keterangan		
		S	I	A
Januari	9 orang	4	5	-
Februari	10 orang	2	8	-
Maret	9 orang	2	7	-
April	7 orang	-	7	-
Mei	12 orang	5	7	-
Juni	8 orang	-	8	-

Sumber: data diolah peneliti

Peraturan yang ditetapkan oleh ANA FARM berkaitan dengan ketidak kehadiran pekerja yaitu, *pertama* ketidak hadiran karena sakit, dengan ketentuan salah satu dari anggota keluarga harus datang ke peternakan untuk konfirmasi alasan tidak masuk dan sakit apa, sebelumnya ketika bekerja sudah mengeluh dan merasakan sakit, ketidak hadiran karena sakit maksimal 3 hari. Jika lebih dari 3 hari maka seluruh karyawan dan manajer akan datang untuk menjenguk.

*Kedua*, ketidak hadiran karena izin, dengan ketentuan harus konfirmasi dahulu dengan mencatat jadwal hari dan tanggal serta alasan izinnya kenapa, izin tidak masuk hanya diperbolehkan jika posisi kandang ayam ada yang kosong atau ayam avkir, jika posisi kandang penuh maka karyawan tidak dibolehkan untuk izin tidak masuk, jika memang ada keperluan yang mendesak tetapi peternakan repot atau posisi kandang penuh maka harus tetap masuk terlebih dahulu untuk melakukan pekerjaannya, terkecuali jika ada anggota keluarga yang meninggal maka



diperbolehkan izin dengan ketentuan salah satu dari anggota keluarga harus datang ke peternakan untuk konfirmasi.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa tidak adanya karyawan ANA FARM yang Alfa atau tidak masuk bekerja tanpa ada keterangan.

**Tabel 1.4**

**Data Keterlambatan Karyawan**

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Prosentase	Jumlah Keterlambatan (Menit)
Januari	5 orang	7,94%	33 menit
Februari	7 orang	11,11%	34 menit
Maret	8 orang	12,69%	41 menit
April	5 orang	7,94%	27 menit
Mei	6 orang	9,52%	28 menit
Juni	7 orang	11,1%	24 menit

Sumber: data diolah peneliti

Peraturan yang diciptakan oleh ANA FARM untuk mendisiplinkan pegawainya adalah setiap karyawan yang datang melebihi pukul 06.00 tercatat terlambat. Adanya toleransi yang diberikan pada karyawan adalah 15 menit. Jadi, setiap karyawan yang datang terlambat melebihi pukul 06.15 akan ditulis jumlah (menit) keterlambatannya dan jika jumlahnya sudah mencapai 60 menit (1 jam) atau lebih akan dipotong setiap 60 menitnya sebesar Rp. 1000,- dari gajinya yang diterimanya. Sistem penggajian yang ada di ANA FARM yaitu ketika karyawan full masuk (Senin-Minggu) maka per harinya sebesar Rp. 35.000,-. Apabila berhalangan hadir kerja (tidak full Senin-Minggu) maka per harinya sebesar Rp. 33.000,- dan diberikan setiap hari Sabtu.

Bedasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa pada bulan Januari terdapat 5 orang terlambat dengan jumlah 33 menit, bulan Februari terdapat 7 orang terlambat dengan jumlah 34 menit, bulan Maret terdapat 8 orang terlambat dengan jumlah 41 menit, bulan April terdapat 5 orang terlambat dengan jumlah 27 menit, bulan Mei terdapat 6 orang dengan jumlah 28 menit dan bulan Juni terdapat 7 orang terlambat dengan jumlah 24 menit. Dapat dikatakan bahwa jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Januari-Juni tidak lebih dari 50% dari seluruh jumlah karyawan.

Setelah dilakukan observasi awal pada 30 orang karyawan, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada ANA FARM yaitu:

**Tabel 1.5**

**Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan ANA FARM<sup>15</sup>**

No.	Faktor Yang Menyebabkan Motivasi	Jenis Kelamin		Jumlah
		P	L	
1.	Keinginan untuk dapat hidup	-	-	-
2.	Keinginan untuk dapat memiliki	-	-	-
3.	Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan	-	-	-
4.	Keinginan untuk memperoleh pengakuan	-	-	-
5.	Keinginan untuk berkuasa	-	-	-
6.	Kondisi lingkungan kerja	14	3	17
7.	Kompensasi yang memadahi	6	-	6
8.	Supervisi yang baik	1	-	1
9.	Adanya jaminan pekerjaan	-	-	-
10.	Status dan tanggung jawab	2	2	4
11.	Peraturan yang fleksibel	2	-	2
Jumlah				30

Sumber: data diolah peneliti

<sup>15</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118-120.

Berdasarkan tabel 1.5 menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja sebanyak 17 karyawan, kompensasi sebanyak 6, supervisi yang baik sebanyak 1 karyawan, status dan tanggung jawab sebanyak 4 karyawan, dan peraturan yang fleksibel sebanyak 2 karyawan. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang paling tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Dalam teori atribusi, mengemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Djatmiko yang mengutip pemikiran Richard Osborn menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam sebuah organisasi. Kedua lingkungan tersebut merubah organisasi ke arah yang lebih dinamis, adaptif, *integrative* dan berkelanjutan<sup>16</sup>

Hubungan antara lingkungan kerja karyawan dengan motivasi kerja menarik untuk diteliti. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugas dapat berupa lingkungan kerja. Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, tetapi

---

<sup>16</sup> Hamzah Hafied, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Kretakupa Print, 2016), 25-26.

seringkali pengaruhnya cukup besar.<sup>17</sup> Ketika lingkungan kerja baik maka motivasi kerja juga akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.<sup>18</sup> Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada ANA FARM Ds. Wonorejo Kec. Wates Kab. Kediri).”**

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang diambil adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja ANA FARM ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan ANA FARM ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan ANA FARM ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja ANA FARM.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan ANA FARM.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan ANA FARM.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaannya berupa:

---

<sup>17</sup> Nitisemito, *Manajemen.*, 183.

<sup>18</sup> Busro, *Manajemen Sumber Daya.*, 305.

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai suatu karya ilmiah yang dapat memberikan manfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang motivasi kerja karyawan.

2. Secara praktis

- a. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana dan menambah wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan sebuah penelitian ilmiah, serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan praktek di lapangan. Selain itu untuk menambah wawasan keilmuan dan daya analisis.

- c. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi serta sebagai bahan masukan untuk perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ekonomi yang mengacu pada manajemen sumber daya manusia dalam bidang motivasi kerja karyawan.

d. Bagi Peternakan Ayam ANA FARM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi pihak peternakan ayam ANA FARM mengenai kondisi lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

**E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian adalah dugaan yang perlu diverifikasi atau dibuktikan benar atau salahnya, yang memungkinkan pemecahan masalah berkenaan dengan topik yang sedang diteliti.<sup>19</sup> Pada penelitian ini hipotesanya adalah:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja karyawan ANA FARM (Y).

$H_a$  = Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja karyawan ANA FARM (Y).

**F. Talaah Pustaka**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lidiana Rizki dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry*. Penelitian tersebut menggunakan 2 variabel yaitu, Lingkungan Kerja Nonfisik (X), dan Motivasi Kerja (Y). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dan teknis analisis

---

<sup>19</sup> STAIN Kediri, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (STAIN Kediri: Tim Revisi Buku Pedoman Karya Ilmiah STAIN Kediri, 2014), 62.

data menggunakan rumus Regresi *linier*.<sup>20</sup> Persamaan pada penelitian ini adalah variabel (Y) yang digunakan berupa motivasi kerja karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada, *pertama* variabel (X). Pada penelitian Lidiana Rizki, variabel (X) yang digunakan berupa lingkungan kerja nonfisik sedangkan pada penelitian ini berupa lingkungan kerja. *Kedua*, objek penelitian. Pada penelitian Lidiana Rizki objek yang digunakan terletak pada UPT perpustakaan UIN Ar-Raniry sedangkan penelitian ini terletak pada ANA FARM.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rosalia Aswati dengan judul *Pengaruh Balas Jasa, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus PT. Mirota Godean, Jln. Raya Godean Km. 2,8 Yogyakarta*. Penelitian tersebut menggunakan 4 variabel yaitu, Balas Jasa ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kesejahteraan Karyawan ( $X_3$ ) dan Motivasi Kerja Karyawan (Y). Penelitian ini merupakan studi kasus pada PT. Mirota Godean, Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner dan diolah dengan menggunakan model uji regresi.<sup>21</sup> Persamaan pada penelitian ini adalah variabel (Y) yang digunakan berupa faktor yang

---

<sup>20</sup> Lidiana Rizki, *Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja Pustakawann Pada UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry* (Banda Aceh: Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2017).

<sup>21</sup> Rosalia Aswati, *Pengaruh Balas Jasa, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus PT. Mirota Godean Jln. Raya Godean Km. 2,8 Yogyakarta* (Yogyakarta: Skripsi Universitas Sanata Dharma, 2009), [http://repository.usd.ac.id/10535/2/051334085\\_full.pdf](http://repository.usd.ac.id/10535/2/051334085_full.pdf), diakses pada tanggal 05-12-2018.

mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Adapun perbedaan terletak pada *pertama*, variabel (X) yang digunakan. Pada penelitian Rosalia Aswati variabel yang digunakan berupa balas jasa, lingkungan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Sedangkan pada penelitian ini berupa lingkungan kerja. *Kedua*, objek penelitian yang berbeda. Pada penelitian Rosalia Aswati objek yang diteliti terletak pada PT. Mirota Godean sedangkan pada penelitian ini terletak pada ANA FARM.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Samsul Anwar yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian angket. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, dan uji hipotesis dengan uji t. Dan dengan menggunakan program bantuan SPSS.<sup>22</sup> Persamaan dengan penelitian ini berupa variabel (Y) yang digunakan berupa motivasi/semangat kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada, *pertama* variabel (X) dimana pada penelitian Samsul Anwar yaitu lingkungan kerja fisik sedangkan pada penelitian ini berupa lingkungan kerja. Sedangkan *kedua*, objek penelitian. Pada

---

<sup>22</sup> Samsul Anwar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KCP Nganjuk* (Kediri: Skripsi STAIN Kediri, 2014).



penelitian Samsul Anwar terletak pada bank Syariah Mandiri sedangkan pada penelitian ini, terletak pada ANA FARM.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Mujib Khoiri dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta*. Penelitian tersebut menggunakan 2 variabel yaitu, Lingkungan Kerja (X), dan Motivasi Kerja (Y). Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan instrumen yang digunakan adalah angket tertutup. Dan uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana.<sup>23</sup> Persamaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan berupa lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian. Pada penelitian Moh. Mujib Khoiri objek yang digunakan terletak pada Pegawai Perpustakaan Universitas Negeri Yogyakarta sedangkan pada penelitian ini terletak pada ANA FARM.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Lezita yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor*. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner dan data sekunder.

---

<sup>23</sup> Moh. Mujib Khoiri, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta* (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), <http://eprints.uny.ac.id/25100/1/Moh%2520Mujib%2520Khoiri.pdf> , diakses pada tanggal 23-01-2019.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Alat pengolahan data dibantu dengan komputer program Minitab Versi 14, Microsot Excel, dan SPSS 13.<sup>24</sup> Persamaan penelitian ini berupa variabel yang digunakan berupa Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan Perbedaannya terletak pada objek penelitian. Pada penelitian ini terletak pada PT Sosro Kantor Penjualan Bogor sedangkan pada penelitian ini, terletak pada ANA FARM.

---

<sup>24</sup> Lezita, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor* (Bogor: Instiut Pertanian Bogor, 2010).