

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Siti Nur Aisah

Politeknik Kota Baru

Jl. Raya Stagen Km. 9.5 Kota Baru, Kode Pos 72114

Info Artikel

Keywords:

Work Motivation; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance.

Abstract

Responding to competition of commercial banks which have also been the focus of work of (Micro Small And Medium Enterprises) UMKM as a target product, it should be prepared Rural Banks (BPR) is a Human Resources (HR), where the competent human resources sector will be decisive for the success of banking governance. The fact is perfect as well as systems and services owned products, if HR does not have the competence and ability of the enterprise impossible goal will be achieved in the era of modern management and competitive ini. Penelitian now aims to investigate the influence of Work Motivation, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance, This research is associative causal using a quantitative approach. Methods of data analysis used to test this hypothesis using path analysis (path analysis). The results showed that the Work Motivation, Work Environment significant effect on job satisfaction and employee performance. Based on the results of this study concluded that the Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance Rural Bank one of Malang has been very good.

✉ Corresponding Author:

Siti Nur Aisah:

Tel. /Fax:

E-mail:

© 2020 STIE Indonesia Banjarmasin All rights reserved. Peer review under responsibility of STIE Indonesia Banjarmasin All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi berdampak terhadap persaingan perbankan, khususnya di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dimana memiliki tantangan yang dinilai semakin ketat. Sektor tersebut dulunya merupakan sasaran produk Bank Perkreditan Rakyat (BPR), berdasarkan UU No.10 tahun 1998 Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayarannya, kegiatan usaha BPR terutama ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil

dan masyarakat. Namun saat ini harus berbagi sekaligus bersaing dengan bank-bank umum, disebabkan bank-bank umum saat ini juga fokus menggarap UMKM sebagai sasaran produk.

Persaingan bank-bank umum yang juga telah fokus menggarap UMKM sebagai sasaran produk, hal yang harus disiapkan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM yang kompeten akan menjadi sektor penentu bagi keberhasilan tata kelola perbankan. Faktanya sesempurna sistem dan sekaligus produk jasa yang dimiliki, kalau SDM tidak memiliki kompetensi dan kemampuan maka tujuan perusahaan mustahil akan dapat tercapai di era manajemen modern dan kom-

petitif sekarang ini. Mengingat SDM juga memiliki peran andil dalam daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing dalam dunia persaingan yang ketat. BPR Kawan Malang merupakan salah satu BPR di Kota Malang. Kehadirannya yang menyediakan produk keuangan sama dengan bank konvensional, khususnya UM-KM. Karakteristik BPR yang memiliki kemudahan dalam penyaluran kredit serta memberi keuntungan simpanan menjadi daya tarik tersendiri, serta segmentasi pasar BPR memasarkan produknya kepada masyarakat UM-KM. Hal tersebut menjadi alasan BPR masih bertahan saat ini.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi. Di-mana karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi, yaitu: sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003:144-148).

Lingkungan kerja yang kondusif juga mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, dan penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja kar-

yawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan).

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966: 173-195) dalam As'ad (2003:114) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Ditarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan BPR Kawan Malang adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Maka dari itu berdasarkan latar belakang diatas ditemukan suatu permasalahan, yaitu: pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan BPR Kawan di Kota Malang, Jawa Timur.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPR Kawan Malang dengan syarat adalah karyawan tetap dan yang berinteraksi langsung dengan nasabah dengan jumlah 52 karyawan, terbagi dalam beberapa bidang. Penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan se-

bagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang termasuk dalam sampel. Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berbentuk dokumen yang berhubungan dan relevan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Merumuskan hipotesis serta persamaan struktural.

$$Y_1 = P_{y_1x_1}X_1 + P_{y_1x_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = P_{y_2x_1}X_1 + P_{y_2x_2}X_2 + P_{y_2y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana:

$$X_1 = \text{Motivasi Kerja}$$

$$X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$$

$$Y_1 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$Y_2 = \text{Kinerja Karyawan}$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - a. Menggambarkan diagram jalur lengkap untuk menentukan sub-sub strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan menggunakan persamaan regresi berganda: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yjk}}{K(1 - R^2_{yjk})}$$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel eksogen

R² = R square

4. Menghitung koefisien jalur secara individu (parsial).

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Menurut Sugiono (2008:1994), rumus untuk menggunakan Uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{R_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan P value (nilai probabilitas) dengan α=0,05 (nilai signifikansi), (Kurniawan, 2011:46):

- a. Jika P value > α, maka H₀ diterima atau dengan kata lain mengambil kesimpulan H₀ (tidak signifikan).
 - b. Jika P value ≤ α, maka H₀ ditolak atau dengan kata lain mengambil kesimpulan H_a (signifikan).
5. Meringkas dan menyimpulkan.
Meringkas hasil penelitian dan membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu. Terakhir, menyimpulkan hasil penelitian secara keseluruhan dan memberikan saran baik untuk peneliti selanjutnya maupun untuk objek penelitian.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y₁) memiliki t_{hitung} sebesar 3,409. Nilai probabilitas 0,001 dan koefisien jalur 0,473, karena (P-value < 0,05) maka motivasi kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁).

Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y₁) memiliki t_{hitung} sebesar 2,163. Nilai probabilitas 0,035 dan koefisien jalur 0,300, karena (P-value < 0,05) maka

lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja (Y_1).

Hasil koefisien jalur pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1), pada BPR Kawan Malang. R^2 menunjukkan nilai sebesar

0,512 atau 51,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 51,2%.

Tabel 1. Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Beta	t	Sig.	Pengaruh
Kepuasan Kerja (Y_1)	Motivasi Kerja (X_1)	.473	3.409	0,001	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X_2)	.300	2.163	0,035	Signifikan
α	: 0,05				
R^2	: 0,512				

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1), terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Beta	t	Sig.	Pengaruh
Kepuasan Karyawan (Y_1)	Motivasi Kerja (X_1)	.336	2.348	0,001	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X_2)	.209	2.227	0,021	Signifikan
	Kepuasan Kerja (Y_1)	.673	5.138	0,000	Signifikan
α	: 0,05				
R^2	: 0,528				

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,348. Nilai probabilitas 0,001 dan koefisien jalur 0,336, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja (Y_1).

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,227. Nilai probabilitas 0,021 dan koefisien jalur 0,209, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Pengaruh kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) memiliki t_{hitung} sebesar 5,138. Nilai probabilitas 0,000 dan koefisien jalur 0,673, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja

(Y_1).

Hasil koefisien jalur pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2), pada BPR Kawan Malang. R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,528 atau 52,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

a) Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1)

H_1 menyatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat, motivasi kerja yang rendah dapat ber-

pengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003:144-148).

b) *Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)*

H_2 menyatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dimana motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008 dalam jurnal of *Applied Psychology*, 93, 48- 58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003:618-629 dalam jurnal *Applied Psychology*).

c) *Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)*

H_3 menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1) dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rogers (2005:190) mendefinisikan lingkungan kerja yang *ergonomic*, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja.

d) *Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y_2)*

H_4 menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2002:45) lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

e) *Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y_2)*

H_5 menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2) dapat diterima. Hasil penelitian ini se-

suai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gibson *et al.* (2000) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan serta pengujian teori-teori yang terkait dalam model penelitian, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Hal ini membuktikan bahwa fisiologi, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan BPR Kawan Malang.
- (2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Hal ini membuktikan bahwa fisiologi, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan BPR Kawan Malang.
- (3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y_1). Hal ini membuktikan bahwa pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan BPR Kawan Malang.
- (4) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Hal ini membuktikan bahwa pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan BPR Kawan Malang.
- (5) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y_1) ber-

pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan itu sendiri, gaji, kondisi kerja, dan rekan sekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan BPR Kawan Malang.

Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Teck-Hong, Tan, & Amna, Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love of Money, *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16 (1), pp. 73-94.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi ke 8, Cetakan Kedelapan Yogyakarta: Liberty.
- Atmojo, Marnis. 2012. The Influence of Transformation Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*. Vol. 5 No. 2. pp. 113-128
- Dawson Cw., Rickinson Ab., Yaoung Ls. Epstein-Barr Virus Latent Membrane Protein Inhibits Human Epithelial Cell Differentiation, *Nature* 1990; 344:777- 80.
- Gilmer, V. H. 1966. *Industrial Psychology*. USA: Mc. Graw Hill Book Company Inc.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi 8, Alih Bahasa oleh Nunuk Adriani, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Motowidlo, Stephan J., dan John S., Packard. 2013. Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Job Performance, *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No.4, 618-629.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Susanty, Aries, Miradipta, Rizqi, and Jie, Ferry. 2013. Analysis of The Effect of Attitude Towork Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employee's Job Performance: (Case Study In Electric Company). *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 1 No. 10 pp. 15-24.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*