

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang)

Zulia Maharatun Faiqoh
Moch. Djudi Mukzam
Gunawan Eko Nurtjahjono
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: zuliamaharatun@gmail.com

Abstract

The objective of research is are the influence of variable Work Environment and variable Work Motivation simultaneously and partially on variable Employee Performance of Bank Saudara of Malang Branch Office. Research type is explanatory research with quantitative approach. Sampling technique is saturated sampling (census) who are counted for 35 persons. Result of research indicates that there is simultaneous and partial influence of variable Work Environment and variable Work Motivation on variable Employee Performance as shown by Equation $Y = 9.465 + 0.244 X_1 + 0.359 X_2$. Coefficient of regression variable Work Environment is 0.244 (b_1) showing the influence rate of variable Work Environment on variable Employee Performance. Coefficient of regression variable Work Motivation is 0.359 (b_2) indicating the influence rate of variable Work Motivation on variable Employee Performance.

Keywords : Work Environment, Work Motivation, and Employee Perfomance of Bank Saudara of Malang Branch Office.

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan variabel Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Saudara KC Malang. Jenis penelitian adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) karena jumlah karyawan kecil yaitu sebesar 35 orang. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan variabel Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap variabel kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 9,465 + 0,244X_1 + 0,359X_2$ koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,244 (b_1), menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,359 (b_2), menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Performance atau kinerja didefinisikan sebagai pencapaian oleh individu, tim, atau organisasi. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari 2 faktor yaitu faktor individu (motivasi kerja dan kemampuan kerja) dan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi

kerja yang efektif, dan hubungan kerja yang harmonis (Mangkunegara, 2015:16).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting didalam pencapaian kinerja karena motivasi bersifat dinamis dan motivasi disini membicarakan tentang bagaimana cara

mendorong gairah dan semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan secara optimal kemampuan dan ketrampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik.

Selain motivasi keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan saat melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Bank Saudara KC Malang merupakan lembaga keuangan perbankan yang menawarkan serangkaian produk dan jasa perbankan yang inovatif. Produk tersebut terbagi menjadi produk pendanaan, produk perkreditan, serta jasa keuangan, dan layanan perbankan lainnya. Tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan jasa keuangan dan layanan perbankan yang terus meningkat, dan semakin menjamurnya persaingan dari usaha sejenis, maka Bank Saudara KC Malang memberikan pelayanan dengan baik, kepercayaan, bahkan meningkatkan manajemen serta operasional perbankan yang berdasarkan nilai-nilai tata kelola perusahaan yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul : ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank Saudara KC Malang)***.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada dalam ruang kerja atau di sekitar para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kinerjanya, karena lingkungan kerja dalam hal ini berperan besar dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik..

Lingkungan kerja ada 2 yaitu :

1. Fisik

Adalah kondisi fisik yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Adapun unsur-unsur yang termasuk yaitu :

- Penerangan
- Udara
- Kebersihan
- Suara

2. Non fisik

Adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja. Adapun unsur – unsur yang termasuk yaitu :

- Pola kepemimpinan
- Pola kerjasama

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi didefinisikan sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2. Metode Motivasi

- Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)
- Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

3. Teori Motivasi

- Teori Hierarki Kebutuhan (A. H. Maslow)
- Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)
- Teori X dan Y (McGregor)
- Teori Motivasi Prestasi (McClelland)
- Teori ERG (Clayton Alderfer)

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kuswandi (2004:27), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- Kepuasan karyawan
- Kemampuan karyawan
- Kepemimpinan
- Motivasi
- Lingkungan kerja

3. Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2003:355) banyak cara pengukuran prestasi kerja yang dapat digunakan, hampir semua cara mempertimbangkan hal-hal berikut :

- Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2005:18) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab
- j. Pemanfaatan waktu kerja

D. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan menyenangkan maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja tidak kalah penting dalam pencapaian kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miler dan Gordon W. (1970) dalam Mangkunegara (2005:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapain kinerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya merea yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. H_1 = Secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- b. H_2 = Secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* atau penelitian penjelasan. Lokasi penelitiannya di Bank Saudara KC Malang. Populasi sebanyak 35 karyawan. Jumlah populasi tersebut juga merupakan sampel dari penelitian ini

yaitu sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hasil dari analisis regresi berganda dapat diringkas seperti pada tabel1 :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Keterangan	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig.
X1	Lingkungan Kerja	0,244	2,104	0,043
X2	Motivasi Kerja	0,359	2,851	0,008
Konstanta		9,465		
R		0,762		
R square		0,580		
F_{hitung}		22,099		
Sig. F		0,000		
N		35		
Variabel terikat = Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 1 maka didapatkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,465 + 0,244X_1 + 0,359X_2$$

Konstanta sebesar 9,465, hasil ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas bernilai nol, maka nilai Y sebesar 9,465.

1. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,244. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh X_1 terhadap Y.
2. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,359. Hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh X_2 terhadap Y.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui hasil dari uji f dapat dilihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242.194	2	121.097	22.099	.000 ²
Residual	175.349	32	5.480		
Total	417.543	34			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable Y

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2 (Hasil Uji F) Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama secara statistik dapat diterima atau teruji. Hal ini dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,099 > 3,294$), dan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$),

2. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	9.465	4.745		1.995	.055
X1	.244	.116	.348	2.104	.043
X2	.359	.126	.471	2.851	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 3 (Hasil Uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ jadi H_1 diterima.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,851 > 2,034$) atau nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ jadi H_1 diterima.

C. Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

2. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan saat melakukan pekerjaan yang telah menjadi

tanggung jawabnya. Apabila lingkungan kerja keadannya kondusif akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerja dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Apabila karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka karyawan akan lebih giat dan bersemangat untuk bekerja secara optimal, sehingga secara otomatis kinerja mereka akan semakin baik dan berkualitas.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t diketahui Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t diketahui Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain :

1. Variabel lingkungan kerja yang diterapkan di Bank Saudara KC Malang secara umum sudah sangat baik, namun ada 2 item yang perlu mendapat perbaikan yakni berfungsinya ventilasi udara diruang kerja ($X_{1.3}$), dan item ($X_{1.6}$) suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi kerja. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lebih meningkatkan keadaan yang kondusif dalam penempatan ventilasi yang sesuai dan menggunakan peralatan kantor yang tidak menimbulkan suara bising, seperti mesin dengan suara halus, mesin ketik yang tidak bising, dan sebagainya.
2. Sesuai dengan temuan penelitian yang dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dengan tanda positif, artinya jika pihak Bank Saudara KC Malang lebih

tinggi dalam memotivasi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel-variabel lain misalnya faktor kepemimpinan, dan faktor kemampuan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kueisoner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.