

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi

Putra Wahyuri*, M. Zahari MS, Osrita Hapsara

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: putrawahyuri3036@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the work environment, motivation, job satisfaction and performance of PT. Sinarmas Multifinance Jambi Branch and to analyze the influence of work environment and motivation partially and simultaneously directly and indirectly on job satisfaction and employee performance, as well as to analyze job satisfaction on employee performance. To answer the purpose of this research, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely work environment, motivation, job satisfaction and performance. In addition, the author is also looking for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. The population in this study is employees of Sinarmas Multifinance Jambi Branch which amounts to 61 employees with conditions in 2022. The data analysis technique used in this study is through path analysis followed by hypothesis testing through F test (Simultaneous) and t test (Partial). From the path analysis testing conducted, it was found that the work environment and work motivation affected job satisfaction by 46.28% while the rest were influenced by other variants. Work environment and motivation affect 43.14% of employee performance at PT. Sinarmas Multifinance Jambi Branch. This study concludes the work environment, motivation, job satisfaction and employee performance are in good and high condition. In addition, the work environment and motivation partially and simultaneously have a positive and significant influence on job satisfaction and employee performance at PT. Sinarmas Multifinance Jambi Branch. Similarly, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Job Satisfaction and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selain merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia sering menimbulkan masalah atau hambatan bagi perusahaan. Permasalahan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut individu yang mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda-beda. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia adalah adanya produktivitas yang rendah (Ilyas, 2017). Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Handoko dalam Sudanang (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Handoko (2012) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional karyawan yang merasa senang atau tidak senang dalam melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti perilaku malas, rajin, atau produktif (Indrasari, 2017). Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentu karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Akan tetapi, karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan memandang pekerjaan sebagai pekerjaan yang membosankan. Keadaan tersebut dapat mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Simanjuntak (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan

kesehatan kerja. Lingkungan kerja merupakan satu di antara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, mengingat bahwa seorang karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan di sekitar tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2017).

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja (Armstrong, 2002). Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan. Adanya lingkungan kerja yang baik dan motivasi serta motivasi yang baik dan adil, akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan profit atau laba suatu perusahaan.

PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi merupakan salah satu perusahaan multifinance terdepan yang bergerak dibidang pembiayaan kendaraan bermotor baik kendaraan roda dua maupun roda empat. PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi sendiri sudah sangat dikenal oleh masyarakat Jambi sebagai perusahaan yang dapat dipercaya dalam memberikan solusi pembiayaan terbaik karena menawarkan pembiayaan dengan bunga pinjaman yang cukup rendah. Dalam menjalankan perusahaan maka dipekerjakan karyawan sesuai dengan jabatan dan bidang yang telah ditetapkan.

METODE

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 61 karyawan. Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah Kinerja (Z). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari data karyawan (respondent) dengan melakukan penyebaran kuesioner maupun dari suatu instansi terkait, yaitu di lingkungan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi, dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verivikatif. Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verivikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Lingkungan Kerja	1.596	Cukup Baik
2	Motivasi	2.185	Cukup Tinggi
3	Kepuasan Kerja	1.891	Cukup Puas
4	Kinerja	1.794	Cukup Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Y) dan kineirja (Z). dikategorikan cukup puas dan cukup tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki perspsi yang positif terhadap karakteristik lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja (Z) pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi. Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai Koefisien Jalur

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur (beta)	Sig.	R square
X1 terhadap Y	0,634	0,000	
X2 terhadap Y	0,319	0,001	0,809
X1 terhadap Z	0,609	0,000	
X2 terhadap Z	0,345	0,000	0,807
Y terhadap Z	0,873	0,000	0,762

Sumber : Data diolah 2023

Dari uraian struktur 1 diperoleh nilai R Square sebesar 0,809. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada penelitian dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi sebesar 80,9%, sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Dari uraian struktur 2 diperoleh nilai R Square sebesar 0,807. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi sebesar 80,7%, sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Dari uraian struktur 3 diperoleh nilai R Square sebesar 0,762. Besarnya nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada penelitian dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 76,2%, sedangkan sisanya 23,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model structural satu ini.

Dari uraian struktu 4 dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja dan motivasi melalui kepuasan kerja sebesar 48,99%, pengaruh tidak langsung sebesar 43,48%, pengaruh secara keseluruhan sebesar 92,47%. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Data hasil penelitian dengan karakteristik lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja (Z) menunjukkan bahwa:

Lingkungan kerja yang ada pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi termasuk ke dalam kategori “Cukup Baik” dengan rata-rata variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 159,6. Dengan demikian, adanya dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi lingkungan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi.

Motivasi yang ada pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi termasuk ke dalam kategori “Cukup Tinggi” dengan rata-rata variabel motivasi (X2) sebesar 198,6. Dengan demikian adanya dimensi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan diskusi, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan karir dapat mempengaruhi motivasi karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi.

Kepuasan kerja yang ada pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi termasuk ke dalam kategori “Cukup Puas” dengan rata-rata variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 189,1. Dengan demikian adanya dimensi atasan, promosi, benefit, contingen reward dan operating procedure dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari di perusahaan.

Kinerja yang ada pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi termasuk ke dalam kategori “Cukup Tinggi” dengan rata-rata variabel Kinerja (Z) sebesar 199. Dengan demikian, adanya hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari di perusahaan.

Untuk menjawab hipotesis kedua, dilakukan uji simultan (Uji F). Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama atau simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan uraian di atas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi. Berdasarkan hasil temuan dapat membuktikan bahwa semakin baik atau tinggi lingkungan kerja dan motivasi kerja maka akan semakin puas pula kepuasan kerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka thitung variabel lingkungan kerja dan thitung variabel motivasi. Sedangkan ttabel diperoleh pada distribusi nilai ttabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan rumus : $ttabel = (\alpha;n-k-1)$. Dikarenakan nilai thitung lingkungan kerja lebih besar dari ttabel ($thitung > ttabel$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. nilai thitung motivasi lebih besar dari ttabel ($thitung > ttabel$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti wibowo et. Al (2014) dan Gunawan Eko et. Al (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis kelima membahas pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja dengan dibuktikan melalui uji-t. Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh angka thitung variabel lingkungan kerja dan thitung variabel motivasi. Sedangkan ttabel diperoleh pada distribusi nilai ttabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan rumus : $ttabel = (\alpha;n-k-1)$. Dikarenakan nilai thitung kepuasan kerja lebih besar dari ttabel ($thitung > ttabel$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, gibson, ivancevich, dan donnelly (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan lingkungan kerja dalam kondisi “cukup baik”, kepuasan kerja dalam keadaan “cukup puas” dan motivasi serta kinerja karyawan pada Sinarmas Multifinance Cabang Jambi dalam kondisi “cukup tinggi”.
2. Lingkungan kerja dan motivasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sinarmas Multifinance Cabang Jambi.
3. Lingkungan kerja dan motivasi secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sinarmas Multifinance Cabang Jambi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sinarmas Multifinance Cabang Jambi.
5. Lingkungan kerja dan motivasi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sinarmas Multifinance Cabang Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Riau : Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka cipta.
- Aziri. B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research And Practice. Vol. 3. No. 4.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi revisi. PT Bumi Aksara.
- H. Maslow, Abraham. (2017) Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2010). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Putra Wahyuri et al., *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance Cabang Jambi*

Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Indeks.

Sedarmayanti, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Baru. Bandung : ALFABETA