

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MAYBANK BALIKPAPAN TAHUN 2019

Darmin Islamiah¹, Sugianto², Deden³

Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan¹, Universitas Balikpapan³

Pos-el: Darminislamiyah02@gmail.com¹, sugianto@uniba-bpn.ac.id², deden@uniba-bpn.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 91 karyawan sebagai responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan adalah *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini diketahui bahwa $Y = 2,271 + 0,272 X1 + 0,129 X2$. Bukti langsung Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.

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

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a partial and simultaneous influence between the Work Environment and Motivation on the performance of Bank Maybank Balikpapan 2019 employees. This study uses a sample of 91 employees as respondents. This type of research is quantitative research. While the method used is random sampling. The results showed that the multiple linear regression equation in this study is known that $Y = 2,271 + 0,272 X1 + 0,129 X2$. Direct evidence of Work Environment (X1), Motivation (X2) partially influences employee performance (Y). And the variable Work Environment (X1) and Motivation (X2) simultaneously influence the performance (Y) of Bank Maybank Balikpapan Employees in 2019.

Keywords: *Performance, Work Environment, and Motivation.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian suatu bank. Selain itu keberhasilan suatu bank tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Hal itu dikarenakan bank mempunyai tugas untuk mengelola dana. Baik dari masyarakat maupun dari pemerintah. Adapaun perbankan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi serta memiliki integritas yang baik. Sehingga

sudah seharusnya sumber daya manusia harus dikelola secara tepat, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Karena hal tersebut dapat berdampak memotivasi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitasnya memerlukan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Mangkunegara, (2008 :117).

Salah satu *problem* yang dihadapi dalam perbankan yaitu persoalan sumber daya manusia. Dalam hal ini maraknya perbankan swasta di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Perkembangan perbankan swasta ini tentu juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari kualitas maupun kuantitasnya. Namun, realitanya yang ada menunjukkan bahwa masih banyak SDM yang selama ini terlibat dalam perbankan, tidak memiliki pengalaman akademis berlatar belakang perbankan. Tentunya kondisi ini cukup mempengaruhi kinerja karyawan pada perbankan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2006:215), kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, kinerja karyawan di Bank Maybank di Balikpapan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.

Penilaian Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2015-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket.
2015	118	78,15	Cukup Baik
2016	118	80,44	Baik
2017	118	82,13	Baik
2018	118	85,40	Baik

Sumber : Bank Maybank Balikpapan.

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah karyawan dengan penilaian kinerja yang terus meningkat disetiap tahunnya. Akan tetapi pada tahun 2015 yaitu sebesar 78,15%. Hal ini dikarenakan pada tahun 2015 terjadi perubahan nama dari BII menjadi Maybank dan beberapa perubahan system kerja. Hal ini

menjadi faktor kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2015.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja para karyawannya. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2006: 67).

Menurut Sedarmayanti (2018 : 71), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Magdalena Masarsih (2016) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan observasi awal melalui wawancara yang telah dilakukan dengan 2-3 karyawan, lingkungan kerja di Bank Maybank masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari fasilitas-fasilitas yang ada di Bank Maybank yang kurang memadai. Hal ini dapat dilihat dari keadaan kantor yang pengap dan kurangnya pencahayaan di ruang kerja karyawan. Selain itu kondisi kantor yang belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2012 : 47) yaitu tujuan pemberian motivasi terhadap

karyawan dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki Dwiyanti (2016) hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut observasi awal melalui wawancara yang dilakukan di bank Maybank, Motivasi kerja karyawan pada Bank Maybank tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya intensitas bonus yang diperoleh karyawan. Kemudian hal lain yang mempengaruhi kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja adalah adanya hubungan sosial beberapa karyawan yang kurang baik.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas dan hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik meneliti kembali variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank MayBank Balikpapan Tahun 2019”**.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006 : 89) yang mengemukakan “penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data

tersebut, serta penampilan hasilnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan mengukutihiotesis yang telah ditetapkan.”

Jenis penelitian ini adalah *ex post facto*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian *ex post facto* bertujuan untuk melacak kembali, jika dimungkinkan, apa yang menjadi factor penyebab terjadinya sesuatu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan wilayah objek dan subjek penelitian yang ditetapkan untuk diaalisis dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Bawono, 2006 : 110). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Maybank Balikpapan yang berjumlah 118 orang.

Penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dikemukakan sangadji dan sopiah (2010: 189). Adapun cara pengambilan sampel ini menggunakan teknik *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2017:215). Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 91 responden di Bank Maybank Balikpapan.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Prasyarat Analisis
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Linieritas

- c. Uji Multikolinearitas
- d. Uji Heteroskedastisitas
- 2. Analisis Regresi Linier Bergand
- 3. Pengujian Hipotesis

Ada dua uji dalam pengujian hipotesa penelitian ini yaitu uji parsial (Uji T) dan Uji Simultan (Uji F).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diatas merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti dengan pemenuhan persyaratan administrasi penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Random sampling sendiri merupakan merupakan sala satu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Dan populasi pada karyawan Bank Maybank Balikpapan yang berada di jalan Jendral A. Yani No. 811, Kelandasan Ilir, Balikpapan Selatan yang berjumlah 118. Penelitian ini membahas mengenai lingkungan kerja, motivasi dan kinerja.

Data hasil penelitian di peroleh dari kuesioner (angket) yang diberikan dan diisi oleh 91 karyawan di Bank Maybank Balikpapan. Kuesioner (angket) yang disebar terdiri dari variabel bebas lingkungan kerja sebanyak 11 item pertanyaan dengan 3 indikator yaitu pelengkap dan fasilitas, Lingkungan Tempat Kerja dan Suasana Kerja. Variabel kedua motivasi sebanyak 17 item dengan 5 indikator yaitu Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Akan Rasa Memiliki, Kebutuhan Akan Harga Diri, dan Kebutuhan Perwujudan diri. Variabel terikat kinerja sebanyak 11 item dengan 3 indikator yaitu Kuantitas kerja, Kulaitas kerja dan Ketetapan Waktu. Penilaian untuk setiap butir pertanyaan menggunakan skala likert dan diisi oleh 91 responden karyawan Bank Maybank Balikpapan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja dan

motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, yaitu

Secara Parsial berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,089. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,987, t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikasinya adalah $0,003 < 0,05$. Maka adanya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari Fasilitas dan suasana kerja di Bank Maybank telah sesuai dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dapat pula dilihat dari hubungan antar karyawan yang baik. Hal ini sesuai pula dengan pendapat Susilowati (2005: 87) Lingkungan kerja adalah segala yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok orang dalam melakukan aktivitas. Menurut Sadarmayanti (2018 : 78) ada 3 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu pelengkap dan fasilitas, lingkungan tempat kerja dan Suasana kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Maria Magdalena Masarsih (2016) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,070. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,987, t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya adalah $0,041 < 0,05$ maka adanya variabel motivasi (X_2) dengan kinerja(Y). Hal ini juga dapat dilihat dari kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisiologis seperti jaminan hari tua dan insentif dari perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat pula dilihat dari keamanan saat bekerja seperi adanya alarm dan *security* yang selalu berada didalam ruang kerja. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2012 : 23) bahwa motivasi merupakan pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang. Menurut Hasibuan (2012 : 78) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu, kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, harga diri dan perwujudan diri. Hasil ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki Dwiyantri (2016) hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapat f hitung penelitian ini sebesar 7,275. $F_{tabel} = f(k:2n-k) = f(2:89)$ (n = jumlah sampel dan k =jumlah variabel independen atau variabel bebas. Dengan perhitungan tersebut didapat nilai f tabel sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, jika kedua nilai f ini dibandingkan maka nilai f hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari f tabel. Artinya lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan tahun 2019 dan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,142 atau 14,2% dan hasil simultan $0,001 < 0,05$ artinya signifikan. Secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan memberikan kontribusi sebesar 0,142 yang artinya lingkungan kerja dan motivasi mempunyai kontribusi sebesar 14,2% terhadap kinerja karyawan, artinya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 14,2% variabel independen, sehingga sisanya sebesar 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Maybank maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Faktor Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan tahun 2019. Dari perhitungan uji t tersebut menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel = $3,089 > 1,987$. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.

Faktor Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan tahun 2019. Dari perhitungan uji t tersebut menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel = $2,070 > 1,987$. Hal ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.

Faktor Lingkungan kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan tahun 2019. Dari perhitungan uji F tersebut menghasilkan $F_{hitung} = 7,275$ dengan demikian sesuai kriteria pengujian signifikan regresi bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh hasil perhitungan sebesar $7,275 > 3,10$ dan nilai signifikan $< 0,05$ diperoleh dari perhitungan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2016). *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta.
- Bawono. (2016). *Teori Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta.
- Chabib Bahari, A. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Phonska IV PT Petrokimia Gresik. 101.

- Danim, S. (2014). *Motivasi Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. (2016). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Dr. Emron Edison, D. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Drs. Bintoro, M. d. (2017). *Manajemen Penilaian kinerja karyawan*. Malang: Gava Media.
- Dwiyanti, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap lingkungan Kerja pada PT. Buran Nusa Kab.Kukar. 27.Gava Media
- Handoko. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta.
- Hasibuan. (2012). *Motivasi Terhadap Karyawan*. Bandung.
- Irvan Adiwinata, E. M. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Intaf Lumajang.
- Kutala, S. (2011). *Tata Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Lestari, P. A. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Denpasar. 93.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Manulang. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Masarsih, M. M. (2016). Jurnal Lingkungan Kerja dan Faktor-Faktor Pendukung. *Magnalena* , 23.
- Nitisemito. (2009). *Pelaku Organisasi*. Surabaya.
- Prof. DR. Hj. Sudarmayanti, M. (2018). *sumber daya manusia dan kinerja karyawan*. Bandung.
- Putra, D. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di PT. Refi Chemical Industry. 89.
- Sarwanto. (2011). *Lingkungan Kerja dan Tenaga Kerja*. Jakarta.
- Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. 78.
- Simamora, H. (2014). *Tolak Ukur Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Sinungan, M. (2015). *Tata Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Sopiah, S. &. (2010). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta.
- Stanford, F. M. (2016). *Motivasi Kepemimpinan* . Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta.
- Sugiono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif ,Kuantitatif dan R&D*. Yogyakarta: Auareta.
- Susilawati, B. &. (2005). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. 34.
- Suwana, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Production Plant PT. Indosement Tunggal Perkasa Tbk.

Tanjung, I. D. (2011). Manfaat Lingkungan Kerja Bagi Karyawan.

Tisnawati. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Prov. Kalimantan Timur. 33.

Wibowo. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.