



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA

RANI ANWAR
Universitas Baturaja
Email: ranianwar20@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work environment and work motivation on employees performance in PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja affect either partially or simultaneously. This research used data from primary data collected directly from the object under study using questionnaires. The analysis used is multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The result of this study found that partially the work environment variables affect the performance of employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja with t count $12.475 > 2.3483$ (H_a accepted and H_o rejected) while work motivation does not affect the performance of the employees of PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja because t count $-0.357 > 2.3483$ (H_a is rejected and H_o is accepted. While simultaneously the variables X_1 and variables X_2 affect the variable Y with F count $319.868 > 3.28$. The result of this research is expected to be used as a suggestion for company should further improve the working environment and working motivation so that employees performance can be increased.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employees Performance

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang paling penting didalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Menurut Sudaryono (2015) manajemen sumber daya manusia adalah upaya pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Pengelolaan sumber daya manusia harus memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan kepada manusia yang terlibat didalamnya. Salah satunya, selain mensejahterakan karyawan, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang sehat agar memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan untuk wilayah Baturaja. Dalam mengembangkan bisnisnya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang di inginkan dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja saja, tetapi motivasi kerja dari perusahaan juga dapat mendukung untuk pencapaian tingkat kinerja yang tinggi pada karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja dalam operasionalnya menuntut adanya kinerja karyawan yang baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan, akan tetapi karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja mengalami tingkat kinerja karyawan yang menurun dikarenakan pencapaian kerja yang tidak maksimal. Hal tersebut dikarenakan adanya permasalahan pada lingkungan kerja yang ada pada Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja diantaranya adalah sulitnya pelaksanaan kerja tim karena karyawan selalu bekerja secara individual, sehingga kurangnya bentuk kerjasama sesama rekan kerja. Masih terdapat fenomena lain yaitu kurangnya transparansi hubungan antara pemimpin dan karyawan itu sendiri sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan sedikit menurun karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan yang mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja. Dari hal-hal yang kurang baik tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan didalam perusahaan.

Berdasarkan pada uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Pada prinsipnya, setiap organisasi bisnis perlu mempertimbangkan lingkungan sekitarnya kalau ingin *survived* (bertahan) dan berkembang. Menurut Supomo (2018) bahwa lingkungan adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kesempatan atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan memengaruhi terhadap proses atau operasi keputusan strategi. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu perusahaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi:

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dapat diukur melalui dua indikator yakni (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran inekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik/psikologis meliputi kean dan kerja sama. Baik fisik dan non fisik/psikologis keberadaannya sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui cara-cara pengorganisasian, yaitu proses penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Menurut Wijayanto (2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kekuatan dari dalam individu yang memengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan. Sedangkan menurut Terry dan Rue (2014) motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berikut indikator elemen penggerak motivasi menurut Siswanto (2014) yaitu:

- a. Kinerja (*Achievement*)
- b. Penghargaan (*Recognition*)
- c. Tantangan (*Challenge*)
- d. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
- e. Pengembangan (*Development*)
- f. Keterlibatan (*Involvement*)
- g. Kesempatan (*Opportunity*)

Kinerja Karyawan

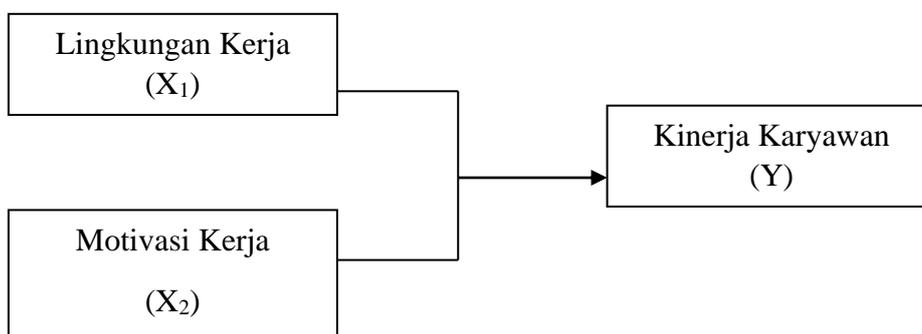
Menurut Amir (2015) kinerja dinyatakan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta dapat memberikan hasil yang berkualitas pula.

Adapun Indikator Penilaian Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (Mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Penekanan Biaya
- e. Pengawasan
- f. Hubungan antar karyawan

Kerangka Pemikiran

Analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Nurlina, dkk (2017:80) hipotesis menyatakan hubungan antara beberapa variabel yang akan diuji secara empiris. Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat mendukung atau menolak hipotesis. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Riswan, dan Dunan (2019:19) populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (*estimated*). Ciri-ciri populasi disebut parameter. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Dan sumber data dalam penelitian ini akan diambil dengan menggunakan kuesioner.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi, serta estimasi regresi, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis.

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)

Berdasarkan pada hasil analisis regresi berganda, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Estimasi Regresi

Model	T	Sig.	t tabel
1 (Constant)	0.010	0.992	
Lingkungan Kerja (X1)	12.475	0.000	2.3483
Motivasi Kerja (X2)	-0.357	0.723	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 1 estimasi regresi pada variabel lingkungan kerja (X1) didapat t hitung sebesar 12.475 kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan rumus $(df = n-k-1) = 36-2-1 = 33$ diperoleh t tabel 2.3483. Jadi t hitung $12.475 > 2.3483$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	F Tabel
1 Regression	2053.483	2	1026.741	319.868	0.000 ^a	
Residual	105.926	33	3.210			3.28
Total	2159.409	35				

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel ANOVA atau F tes, didapatkan F Hitung sebesar 319.868. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel $df = n - k - 1$ atau $df = 36 - 2 - 1 = 33$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3.28. Jadi F hitung $319.868 > 3,28$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai berikut :

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hasil analisis ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	0.975 ^a	0.948	1.79162

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada Tabel di atas, Koefisien determinasi (*R Square*) didapatkan sebesar 0,951 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 95.1% variasi dari kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) sedangkan sisanya sebesar sebesar 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti kemampuan dan motivasi (hasibuan 2012:203).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diidentifikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan lebih dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya. Akan tetapi jika hanya diciptakan lingkungan kerja yang kondusif saja, tidak akan dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan yang artinya sebagian besar karyawan sifat individualis dalam bekerja dan karena bekerja di luar ruangan, sulit bekerja dalam tim, masing-masing karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga sulit untuk disatukan yang pada akhirnya sulit untuk membentuk lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu perlu adanya motivasi kerja yang langsung dari atasan atau pimpinan kepada bawahannya atau karyawannya. Hal itu perlu dilakukan, agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, sehingga karyawan akan merasa dihargai.

Motivasi kerja pada dasarnya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja yang sesuai dengan deskripsi kerjanya. Menurut Supomo (2018 : 81), motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilham dkk (2016) tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig.F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $12.475 > 2.3483$ (H_a diterima dan H_0 ditolak) sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja dengan t hitung $-0.357 < 2.3483$ (H_a ditolak dan H_0 diterima).
2. Secara simultan, variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dengan F hitung $319.868 > 3,28$ (H_0 ditolak dan H_a diterima).
3. Hasil analisis determinasi (R Square) didapatkan sebesar 0,951 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 95.1% variasi dari kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) sedangkan sisanya sebesar sebesar 4,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti misalnya kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut:

1. Kepada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja supaya terus melakukan pengembangan dan melakukan berbagai inovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan selalu memotivasi karyawannya setiap hari agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi para karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja agar selalu menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam melakukan interaksi dengan sesama karyawan dan menggunakan berbagai fasilitas yang ada dengan baik serta selalu menjaganya agar dapat terbentuk lingkungan yang mendukung terciptanya kinerja yang baik. Tidak hanya itu, karyawan dan pimpinan hendaknya harus saling memotivasi dalam bekerja, sehingga menciptakan lingkungan yang sehat dengan saling memberikan semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ilham, Nuryasin, dkk. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41 (01).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Nurlina T, Muhyiddin dkk. 2017. Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial (Teori, Konsep, dan Rencana Proposal). Jakarta: Salemba Empat.
- Riswan dan Dunan Hendri. 2019. Desain Penelitian Dan Statistik Multivariate. Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswanto. 2014. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2015. Pengantar Bisnis (Teori dan Contoh Kasus). Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Supomo, R. 2018. Pengantar Manajemen. Bandung: Yrama Widya.

Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2014. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wijayanto, Dian. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.