

EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE AT PT UPGRI CITY OF SEMARANG

Yanuar Adi Budiman¹⁾Maria Magdalena,SE.MM²⁾Adji Seputra,SE.MM³⁾
¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pndanaran
^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui imbas motivasi kerja & lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menjadi variable intervening pada PT UPGRI Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT UPGRI Semarang sebesar 40 karyawan. Dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dimana populasi yg terdapat nir mencapai 100 yakni hanya 40 karyawan pada PT UPGRI Semarang, sebagai akibatnya seluruh populasi dapat dibentuk sample. Output SPSS menerangkan Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan nilai nilai koefisien regresi bernilai 0,772 (positif) menggunakan nilai signifikansi $0,011 < 0 >$ F tabel 4,09 & nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0 >$ F tabel 4,09 & nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < 0 >$

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This studies objectives to decide the impact of labor motivation and work surroundings on worker overall performance via process pride on worker overall performance via process pride as an intervening variable at PT UPGRI Semarang City. The populace on this examine had been personnel of PT UPGRI Semarang as many as forty personnel. This studies is a populace examine. Where the current populace does now no longer attain 100, particularly most effective forty personnel at PT UPGRI Semarang, so that each one populations may be sampled. SPSS output indicates that the variable of labor motivation in part has a tremendous and widespread impact on process pride. This is evidenced with the aid of using the price of the regression coefficient is 0.772 (tremendous) with a importance price of 0.011 <0> F desk 4.09 and the importance price (Sig.) 0.002 <0> F desk 4.09 and the importance price (Sig.) 0.003 <0>

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

PENDAHULUAN

Perkembangan Manajemenn Sumberr Dayaa Manusia (MSDM) di saatt dewasa ini didorong oleh perkembangan ilmu pengetahuann dan teknologi, pendidikan , meningkatnya kebutuhan masyarakat serta produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pada era digital ini globalisasi dan modernisasi tidak dapat dihindari disegala aspek kehidupan terutama bagi perusahaan yang selalu memiliki keinginan untuk berkembang dan berinovasi . Untuk mencapai hasil yang maksimal perusahaan memerlukan sistem yang melibatkan sumberr dayaa manusia secara efisien dan efektif, berteknologi canggih sesuai perkembangan zaman serta kebijakan yang mendukung sumber daya manusia dan teknologii yang digunakan oleh perusahaann. Jikaa sumberr daya yang ada dapat dikelola dengan baik maka tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara optimal .

Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat memberikan tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk terus bertahan dan dituntut untuk selalu aktif , kreatif dan inovatif untuk mempertahankan eksistensi perusahaan di era persaingan global ini .

Tujuan dari perusahaan yaitu mencapai mencapai keuntungan , dan keuntungan akan tercapai jika karyawan mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi . Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan tercapai jika karyawann memiliki semangat kerjaa yang tinggi . Semangat kerja karyawan akan tinggi jika didukung oleh

lingkungann kerja yang nyaman, disiplin kerja yang tinggi dan motivasi karyawann yang kuat .

Motivasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi khususnya bagi seorang pegawai, motivasi dapat dikatakan sebagai energi yang meningkatkan semangat pegawai. Karyawann merasa nyaman dalam tim, termotivasi untuk mencapai tujuan bersama, dan karyawan yang bermotivasi tinggi bekerja lebih keras untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan tingkat kepuasan diri seorang pekerja atau karyawan, dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja individu dalam memajukan pekerjaan organisasinya. Dalam sebuah perusahaan, karyawan harus selalu termotivasi untuk siap menunjukkan kemampuann mereka dan berkomitmen pada dampak terbesar mereka.

Hasibuann (2016:142) menyatakan bahwa motivasi kerjaa adalah memberikan dayaa penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, memungkinkannya bekerja samaa, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala daya upayanya untuk mencapai usaha tersebut. Siagiann (2002:944) menyatakan bahwa dalam kehidupan organisasi, termasuk kehidupan kerja dalam organisasi komersial, motivasi kerja pasti harus menarik perhatian manajerr.

Selain motivasi kerjaa, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawann, yaitu lingkungan kerjaa yaitu kehidupann sosial, ekonomi, psikologis, dan

fisikk dalam suatu perusahaann yang mempengaruhi karyawann untkk menyelesaikan tugasnyaa. Kehidupann manusia tidak terlepas dari berbagai situasi di lingkungan sekitarnya, dan terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungann.

Ketika karyawan bekerja, mereka tidak dapat dipisahkann dari berbagai lingkungan dan tempat kerja, yaitu lingkungan kerja. Selama bekerja, karyawann akann berinteraksi dengan berbagai kondisii di lingkungann kerja. Lingkungann kerja yang baik jika karyawann dapat melakukan pekerjaannyaa dengan cara yang terbaik, sehat, aman dan nyaman.

Sunyoto (2013:433) Lingkungann kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang mempengaruhinyaa untkk melakukan tugas-tugas yang diberikann kepadanya. Lingkungann kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan ini tentunya berdampak pada peningkatann kinerja karyawann. Di sisi lain, ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami oleh seorang karyawann dapat berakibat fatal, yaitu menurunkan kinerja karyawann itu sendiri (Susilaningih, 2013).

Fahmi (2010:22) Kinerja adalah hasil yang dihasilkann oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu, baik organisasi itu mencari laba maupun nirlaba.

Menurut Hasibuan (2009), Kepuasan kerja merupakan kesungguhan dan keinginan dari seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik dan disiplin untkk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang tinggi dari karyawan diyakini dapat membawaa dampak positif bagi perusahaann. Semangat kerja yang di dorong dengan disiplin kerja yang tinggi serta motivasi kerja yang kuat tentu akan membantuu perusahaann dalam mencapai tujuan yang telah ditentukann. Jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, pekerjaan yang mereka lakukan pun akan lebih cepat selesai, berkurangnya reject yang harus diperbaiki dan absensi karyawan dan absensi karyawan akan menjadi lebih baik.

Akan tetapi yang terjadi adalah karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi untuk memberikan hasil yang maksimal sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaann, salah satu contohnya adalah ketidakdediaan karyawan dalam mengerjakan target yang telah ditentukan, target yang diberikan pun tidak terlalu tinggi akan tetapi keengganan karyawan dalam mengerjakan lah yang membuat target itu seolah-olah terlalu tinggi.

Kepuasann kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaann tertentu. Kepuasan bekerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaann itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasann, rekan kerja, beban kerja, dan lain lain. Kepuasann kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawann memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasann kerja.

PT UPGRI KOTA SEMARANG sendiri memiliki target 1000 exemplar print per 1 jam siften 4 mesin, akan tetapi akhir akhir ini output karyawan turun ke jumlah 800 exemplar sampai dengan 750 per 1 jam output jam kerja. Hal ini tentunya membuat produktivitas karyawan menjadi

rendah dan akan menjadi masalah serius seperti shipment yang tidak tepat waktu serta permasalahan lain di masa yang akan datang. Penurunan produktivitas kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah rendahnya semangat kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi menurunnya target order percetakan selain kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan supervisi PT. UPGRI Kota Semarang bahwa faktor penyebab menurunnya target order percetakan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, motivasi kerja serta lingkungan kerja. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap proses produksi percetakan dalam setiap harinya untuk menjaga kualitas produksi.

TINJAUAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja

Motivasi berpengaruh dengan dominannya pada menaikkan semangat kerja pegawai dalam tempat kerja. Listiyanto & Setiyaji (2007), motivasi berpengaruh dalam kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja pegawai (Nugroho, 2011). Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu juga bila motivasi jelek maka semangat kerja akan menurun (Yahyo, 2013). Kantor pada meningkatkan kinerja kantor wajib memperhatikan taraf semangat kerja pegawainya. Hal ini juga didukung oleh Jackson (2006), semangat kerja sangat ditentukan oleh motivasi para pekerjanya dalam bekerja.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat & ingin tiba-tiba bekerja. Kurangnya motivasi pegawai bisa berdampak serius bagi taraf absensi & keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah bisa merugikan pencapaian tujuan usaha & profitabilitas tempat kerja. Survei MaZarss yang dilakukan pada Irlandia mengungkapkan hanya 58 persen berdasarkan pegawai termotivasi untuk melakukan yang terbaik & 42% berdasarkan pegawai kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy), pegawai bisa berjalan menggunakan lentera tanpa saling merugikan.

Motivasi merupakan alat terbaik untuk menaikkan kinerja pegawai. Zameer, dkk (2014), terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Kantor wajib memotivasi pegawai supaya menaruh kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan tempat kerja yang memperhatikan motivasi pegawai (Aristarini, dkk, 2014).

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menyelenggarakan acara-acara organisasi atau perusahaan. Menurut Ahyari (2005:1244), lingkungan kerja adalah kondisi kerja di mana karyawan melakukan dan melaksanakan tugas pekerjaannya sehari-hari. Hal ini meliputi: penerangan (cahaya) yang memadai, suhu yang tepat, ruang kerja yang nyaman, dan keamanan kerja bagi perusahaan. Hasibuan (2011: 1422). Menciptakan kondisi kerja yang baik dalam suatu organisasi memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi pada tugas yang diberikan dan membantu menjaga kesehatan fisik dan mental mereka.

Dari beberapa definisi di atas terdapat tempat untuk bekerja di lingkungan kerja. Untuk mendukung karyawan untuk menyelesaikan fasilitas tugas menugaskan pekerjaan setiap karyawan untuk meningkatkan pekerjaan karyawan lembaga atau perusahaan.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, hal.3277), kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap kerja, berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaan mencerminkan baik pengalaman menyenangkan maupun tidak menyenangkan di tempat kerja dan harapan pengalaman masa depannya. Pekerjaan yang menarik bisa dibayangkan membuat para pemangku kepentingan senang. Sebaliknya jika pekerjaan tidak menyenangkan maka akan timbul ketidakpuasan

D. Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Yusaa (2011) menyatakan peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengaruh kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan dan suasana pada bekerja. Kinerja yaitu output kerja yang dicapai oleh setiap orang pada melakukan tugasnya agar tercapainya tujuan yang sudah pada memutuskan sebelumnya yang perusahaan pada periode saat yang telah pada tentukan (Sedarmayanti, 2007:555).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil SPSS menunjukkan koefisien regresi (b) β_1 nilainya menunjukkan sebanyak 0,772. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan taraf motivasi kerja (X1), maka kepuasan kerja (Y1) akan semakin tinggi sebanyak 77,2 satuan. Lantaran nilai koefisien regresi bernilai 0,772 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,011 < 0>

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil SPSS menunjukkan koefisien regresi (b) β_2 nilainya menunjukkan sebanyak 0,328. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan taraf lingkungan kerja (X2), maka kepuasan kerja (Y1) akan

semakin tinggi sebanyak 32,8 satuan. Lantaran nilai koefisien regresi bernilai 0,328 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,036 < 0>

Pengaruh Motivasi Kerja & Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil SPSS menunjukkan variabel motivasi kerja & lingkungan kerja mempunyai nilai F hitung sebanyak 7,504 menggunakan taraf signifikansi sebanyak 0,002, lantaran nilai F hitung 7,504 > F tabel 4,09 & nilai signifikansi (Sig.) 0,002 < 0>

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil SPSS memperlihatkan koefisien regresi (b) β_3 nilainya memperlihatkan sebanyak 0,635. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan taraf motivasi kerja (X1), maka nilai kinerja karyawan (Y2) akan semakin tinggi sebanyak 63,5 satuan. Lantaran nilai koefisien regresi bernilai 0,635 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,037 < 0>

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil SPSS menunjukkan koefisien regresi (b) β_4 nilainya menunjukkan sebanyak 0,336. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja (X2), maka nilai kinerja karyawan (Y2) akan semakin tinggi sebanyak 33,6 satuan. Lantaran nilai koefisien regresi bernilai 0,336 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,031 < 0>

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil SPSS menunjukkan koefisien regresi (b) β_5 nilainya menunjukkan sebanyak 0,338. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan kepuasan kerja (Y1), maka nilai kinerja karyawan (Y2) akan semakin tinggi sebanyak 33,8 satuan. Lantaran nilai koefisien regresi bernilai 0,338 (positif) menggunakan nilai signifikansi 0,035 < 0>

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja & Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil SPSS menunjukkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja & kepuasan kerja mempunyai nilai F hitung sebanyak lima,617 menggunakan taraf signifikansi sebanyak 0,003, lantaran nilai F hitung lima,617 > F tabel 4,09 & nilai signifikansi (Sig.) 0,003 < 0>

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui bahwa dampak langsung eksklusif (0,261) < dampak>

Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dicermati bahwa dampak nir pribadi (0,111) < dampak>

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Erlangga

Gomes, Faustino Cardeso. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta. 1995

Hasibuan, M. 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta:Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan,M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman (2009). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Cipta PustakaMedia Perintis

Listianto, T & Bambang Setiaji. 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).Jurnal Manajemen. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.

Rivai, verizal. (2015).Manajemen Sumber Daya Manusia buat perusahaan (Teori & Praktek). Jakarta : Murai Kencana.

Sulistiyani, Ambar Teguh, & Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep teori & pengembangan pada konteks Organisasi Publik, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2008). Pngaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Siagian, Tomy Sun Khair, Hazmanan, 1(1). 59-70.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Suharyanto, Hadriyanus & Agus Heruanto Hadna. Manajemen Sumber Daya Manusia. Media Wacana. Yogyakarta. 2005.

Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Sunyoto. Danang. 2013. Sumber Daya Manusia.CAPS. Yogyakarta

Sugiono. (2013). Metode Penellitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia & Pengukurannya. Yogyakarta: Mandar Maju.

Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Wursanto, I. (2009). Dasar-dasar ilmu organisasi (2nd ed). Yogyakarta: Andi Offset

