

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. International Business Futures Surabaya

Bella Permata Effendy¹, Ferry Hariawan²
Universitas PGRI Adibuana Surabaya¹²
Email: ferry@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk menangkap apakah ada resistensi motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja berhubungan kepuasan kerja karyawan pada PT. Internasional Business Futures Surabaya. Penelitian ini memakai teknik kuantitatif. Anggota penelitian ini adalah tenaga kerja di PT. International Business Futures Surabaya dengan populasi seratus 100 responden. Pendekatan sampling yang digunakan menjadi sampling jenuh. Sampling jenuh yang artinya setiap satu populasi dijadikan sampel sebilangan 100 responden. Pendekatan analisis statistik yang dipakai adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan pengaruh penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja pekerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an impact of labor motivation, work environment and performance appraisal on employee job satisfaction at PT. International Business Futures Surabaya. This study uses a quantitative technique. The population of this study are employees at PT. International Business Futures Surabaya with a population of one hundred respondents and a sample of 100 respondents. The sampling approach used is saturated sampling. Which means that each one of the population is sampled as many as 100 respondents. The statistics analysis approach used is validity check, reliability check, classical assumption check, multiple linear regression analysis, t test and F check. based on the effects of research work motivation, work environment and performance appraisal have partial and simultaneous impact on job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Performance Appraisal, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perusahaan pada kenyataannya perlu memegang sumber daya manusia yang baik serta didukung kinerja keseluruhan pekerja yang sesuai untuk menuai imajinatif dan cerdas serta usaha perusahaan. Selain itu, untuk mencapai keberhasilan dan pencapaian organisasi akan banyak bermunculan berbagai persoalan yang berkaitan dengan keberadaan kelompok pekerja. Peningkatan dan pengendalian sumber daya manusia yang tepat mewujudkan hal penting bagi keberhasilan seorang pengusaha untuk menuai tujuan perusahaan. Dari peningkatan dan pengendalian sumber daya manusia, dapat dinilai dari kinerja pekerja yang sangat berfaedah. Namun, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang luar biasa secara keseluruhan untuk mencapai impian perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan melakukan evaluasi dan menawarkan jalur pada kualitas kinerja pekerja sehingga dapat menuai tujuan untuk memajukan organisasi.

Aktivitas rangkaian di dalam perusahaan komersial semakin cepat dan maju, sehingga diharapkan perusahaan memegang sumber daya manusia yang sewajarnya. Peningkatan serta pengelolaan sumber daya manusia di sini diarahkan agar sebuah perusahaan dapat menyatukan pandangan karyawan dan pemimpin untuk menjelang impian tujuan yang disukai.

(Ardianti dkk, 2018) mendeklarasikan bahwa motivasi kerja ialah keterampilan gerak yang merealisasikan kegairahan tingkah laku perseorangan sanggup kolaborasi, berprofesi mengena dan terkonsolidasi dengan segenap perantara untuk menggapai kepuasan kerja. Manajemen perusahaan yang bisa memaklumi perbahasan motivasi dan memecahkan bahwa akan menerima kepuasan kerja karyawan yang berdaya guna.

(Tamali dan Munasip, 2019) mengutarakan bahwa lingkungan kerja yang nikmat bisa mewujudkan karyawan lebih terarah dalam menerapkan pekerjaan. Sesudah terbentuk, target perusahaan akan lebih gampang kesampaian. Pegawai itu sendiri berkenan berjerih payah untuk berkecukupan penyesuaian dengan kualifikasi lingkungan yang tampak di perkiraan. Seperti itu tempo beroperasi, pegawai tiada bisa dibagi dari beraneka macam situasi disekeliling lokasi pegawai bekerja yaitu lingkungan kerja. Sebab itu, perusahaan seharusnya bisa mewujudkan lingkungan kerja yang membawa positif pada kegiatan kerja pegawai akibat pegawai membentuk satu-satunya aset yang lebih terpenting buat sebetuk perusahaan. Apabila perusahaan berupaya membikin lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman, kepuasan kerja bisa terjamin mungkin semacam itu perusahaan sedang mengawasi keperluan pegawai seharusnya bekerja dengan sebaik-baiknya.

Hal ini harus di perhatikan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karena, dua kapabilitas terkemuka yang mendukung pekerjaan pegawai itu sendiri akan menjadi baik. Jika di dalam perusahaan memberikan motivasi kerja akan tertanam rasa tanggungjawab dan semangat dalam diri pegawai untuk menjalankan tugas dalam pekerjaan dengan baik. Selain itu lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan hasil yang baik dalam perusahaan pegawai akan selalu bersemangat untuk menjalankan tugasnya. Setelah itu dari perusahaan akan menilai dan mengevaluasi hasil kerja pegawai seharusnya pegawai bekerja dengan baik dan terpercaya perusahaan akan memberikan sebuah *reward* bagi pegawai yang berprestasi.

(Hariani dkk, 2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja menjadi hal yang perlu diperhatikan di bidang personalia yang menjumpai kepuasan kerja karyawan secara terstruktur dan terkendali. Takaran kerja harus menyaksikan sebagai spesifik dan tentunya layak bisa ditimbang secara reliabel.

Bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan terkemuka untuk dikaji, karena motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam aspirasi memegang visi dan misi perusahaan.

Penjelasan diatas, hingga dalam penelitian ini penulis berkehendak untuk membuat penelitian ini dengan pokok pembicaraan "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. International Business Futures Surabaya.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?

4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. International Business Futures Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

(Wuwungan dkk, 2017) menyatakan bahwa Motivasi kerja yakni faktor utama yang mengikuti memperbaiki tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berurusan dengan faktor-faktor intelektual seseorang sebagai niat interaksi antara perbuatan, keperluan dan kesenangan yang kedapatan dalam diri pegawai. Dorongan atau motivasi diperlukan karena dengan motivasi dinantikan masing-masing karyawan mau bersusah payah dan bertanggungjawab dalam melaksanakan kapasitas kerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja

(Irma dan Yusuf, 2020) memperhadapkan bahwa lingkungan kerja yaitu objek yang terpendang diseperti para aktivis dan yang cakap memodifikasi kualitas kerja dalam mengerjakan aktivitas yang mengedepankan dalam fasilitas kerja misalnya kejernihan, temperatur, kesentosaan bekerja, pencerahan dan lain-lain.

Penilaian Kinerja

(Madia Ningsih, 2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah perincian pengaturan, berlandaskan wewenang/kepiawaian dan kekurangan yang bertautan dengan satuan tugas seseorang/perkumpulan.

Kepuasan Kerja

(Edy Sutrisno 2017:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan dorongan, dambaan, arahan dan intensi karyawan terhadap pekerjaan yang memperhadapkan dengan keadaan bekerja yang dinikmati karyawan, sehingga mengembangkan suatu tatanan pandangan lubuk hati yang berwujudkan respon sukacita, berkenan, ataupun frustasi dengan lanjutan bekerja.

METODE

Perencanaan penelitian memakai pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan populasi dan sampel semua karyawan yang selengkapny 100 anggota. Prosedur pemungutan sampel objek memakai kaidah sampling jenuh. Analisis perangkaan yang dipakai uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi bergana linier, uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Lanjutan uji validitas diperoleh nilai rhitung untuk setiap pernyataan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, penilaian kinerja dan kepuasan kerja lebih besar rtabel. Bahwa bisa inyatakan selirih item pernyataan imbang.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,793	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,740	0,6	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,799	0,6	Reliabel

(X3)			
Kepuasan Kerja (Y)	0,702	0,6	Reliabel

Bisa disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas
Unstandardize Residual

N		100
Normal Paramaters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.51392200
	Absolute	.056
	Positive	.046
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Lanjutan pengujian normalitas kepadatan nilai Asymp.Sig berbilang 0,200 yang artinya patokan yang dicantumkan dalam penyelidikan ini sebaran normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	.510	1.962
Lingkungan Kerja	.553	1.808
Penilaian Kinerja	.479	2.088

Sekiranya mengasumsikan dari nilai tolerance X1 0,510>0,1, X2 0,553>0,1, X3 0,479>0,1. Apabila diketahui nilai VIF X1 1.962<10, X2 1.808<10, X3 2.088<10. Disimpulkan bahwa uji multikolinearitas menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan penilaian kinerja tidak kepadatan multikolinearits.

Uji Autokorelasi

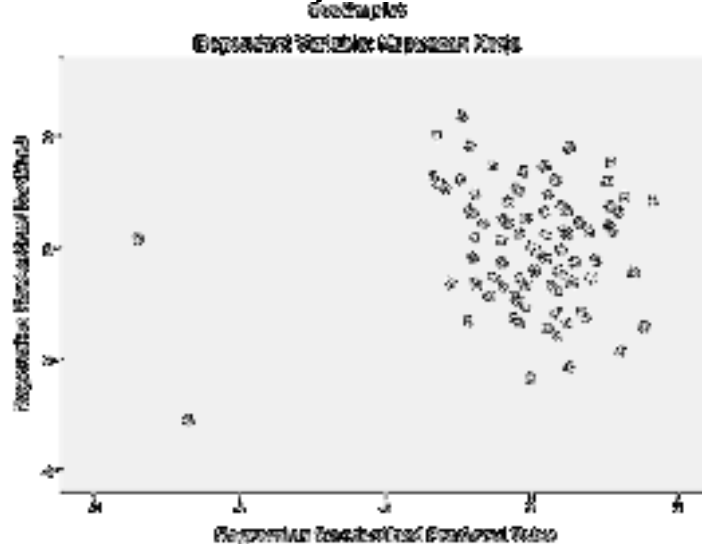
Tabel 4 Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.856

Berdasarkan sejumlah Durbin-Watson 1.856 melonjak impresif dari nilai du 1,7364 dan lebih kecil dari 4 – du. Hasil tersebut menunjukkan apabila tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas



Menunjukkan pola titik memencar secara acak di atas atau di bawah nol pada poros Y, bahwa itu mahir dijelaskan tidak ada gejala heteroskedastitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coeffisien		T	Sig
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.711	2.560			3.402	.001
	X1	.534	.084	.583		6.368	.000
	X2	.383	.081	.418		4.762	.000
	X3	-.180	.088	-.193		-2.049	.043

Pada analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui alat perhitungungan statistic SPSS 24.0 sehingga bisa dihasilkan perhitungan seperti di bawah ini:

Uji t

Tabel 7 Uji t

Model	T	Sig
(Constant)	3.402	.001
Motivasi Kerja	6.368	.000
Lingkungan Kerja	4.762	.000
Penilaian Kinerja	-2.049	.043

1. Dari Motivasi Kerja (X1), nilai t hitung = 6.368 > t tabel = 1.988 dan signifikansi 0.000 < 0,05 yang artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).
2. Dari Lingkungan Kerja (X2), nilai t hitung = 4.762 > t tabel = 1.988 dan signifikansi 0.000 < 0,05 yang artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).
3. Dari Penilaian Kinerja (X3), nilai t hitung = -2.049 > t tabel = 1.988 dan signifikansi 0.043 < 0,05 yang artinya Penilaian Kinerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variable Kepuasan Kerja (Y).

Uji F

Tabel 8 Uji F

	F	Sig.
Regression	46.118	.000 ^b

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, disampaikan melalui hasil perhitungan signifikansi 0,000 < 0,05. Sementara itu hasil uji F diperoleh sebesar 46.118 > F tabel 2,70. Maka penemuan pengkajian yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama H0 ditolak dan Ha diterima. Kesediaan ini bermakna variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Penilaian Kinerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

SIMPULAN

Dilihat dari keunggulan pengujian tampak X1 t hitung 6.368 > t table 1.988, signifikasi 0.000 < 0,05 motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. X2 t hitung 4.762 > t tabel 1.988, signifikasi 0.000 < 0,05 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. X3 t hitung -2.049 > t tabel 1.988, signifikasi 0.043 < 0,05 penilaian kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

IMPLIKASI

Eksplorasi yang menelaah menghasilkan sehubungan variable motivasi kerja dalam perusahaan diperlukan karna untuk menambah semangat dan tanggungjawab karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan di perusahaan. Di dalam perusahaan juga adanya lingkungan kerja yang mendorong dan memfasilitasi agar pekerjaan karyawan bisa terlaksanakan dengan baik dan tepat. Juga adanya komunikasi antar pimpinan dan atasan dalam sebuah lingkup tempat kerja supaya tidak terjadi kesalah pahaman. Penilaian kinerja karyawan di perusahaan menurun akan terjadinya kekurangan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang dilakukan perusahaan mengadakan evaluasi dan briefing pagi pada saat sebelum melaksanakan pekerjaan agar karyawan dan pimpinan mengetahui kekurangan dari kemampuan karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini ada keterbatasan dalam membagikan kuesioner dan waktu membagikan ke responden yang teramat singkat. Selain itu terkadang responden menjawab pernyataan tidak tepat dan tidak sesuai pada pernyataan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariyah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 13-31.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*.
- Haedar, Saharuddin, & Herlangga. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*.
- Hariani, M., Irfan, M., & Sousia, F. N. (n.d.). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*.
- Kusumah, D. H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Lentera Kencana Cikarang. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- Ningsih, I. M. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Inti Bumi Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di BAPPEA Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- S, D. C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *JOM FEKON*.
- Saputra, I. G., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 55-68.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Skylandsea*.
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanegara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*.