

# KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19: STUDY PADA PT. MULIA JAYA MANDIRI BALIKPAPAN

Misna Ariani<sup>1</sup>, Imam Arrywibowo SU<sup>2</sup>, Ria Rafiqah Rahim<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

<sup>1</sup>[misna.ariani@uniba-bpn.ac.id](mailto:misna.ariani@uniba-bpn.ac.id)

## ABSTRAK

Masa pandemic Covid-19 telah mempengaruhi organisasi dalam melaksanakan kegiatan perusahaan untuk tetap produktif. Peraturan pemerintah mengatur perusahaan untuk bekerja dari rumah. Oleh sebab Kinerja karyawan menjadi penting guna kelangsungan perusahaan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan dipengaruhi Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja. Populasi penelitian ini adalah 53 karyawan tetap PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, dengan teknik pengambilan sampling jenuh semua populasi dijadikan sampel. Sumber data diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Dan Motivasi dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

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

## ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has affected organizations in carrying out company activities to remain productive. Government regulations regulate companies to work from home. Therefore, employee performance is important for the survival of the company. This study aimed to determine whether employee performance is influenced by motivation, job satisfaction, and work environment. The population of this study was 53 permanent employees of PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, with a saturated sampling technique, the entire population is sampled. Data analysis includes validity test, reliability test, multiple linear regression test, t-test, and F-test. The results show that performance is influenced by motivation, job satisfaction, and work environment. Job Satisfaction partially has a negative and significant effect. And the dominant motivation affects the performance of employees of PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

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

## PENDAHULUAN

Pada masa pandemic Covid-19 saat ini, perusahaan menjadi lebih hati-hati dalam melakukan kebijakan mengenai kinerja karyawan mereka. Surat Edaran Pemerintah Kota Balikpapan, (2021) telah mempengaruhi perusahaan dalam kegiatan operasional organisasinya, sehingga kinerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Muindi dan K'Obonyo, (2015) menyimpulkan bahwa faktor organisasi dan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ini termasuk kualitas kehidupan kerja, kemampuan, usaha, motivasi, sikap, kepribadian, kompetensi, dan kepuasan kerja. Kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kinerja perusahaan. Kinerja tidak hanya tergantung pada jumlah usaha yang diberikan, tetapi juga pada intervensi pengaruh faktor-faktor seperti kemampuan dan sifat-sifat seseorang, serta persepsi peran mereka

Pratama, dkk (2019) menyimpulkan dalam penelitian mereka bahwa karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Sumiati (2021) menyimpulkan dalam penelitiannya, kinerja karyawan dapat diperoleh apabila ada perhatian khusus dari organisasi dengan memberikan imbalan yang pantas dan adil, serta memberikan promosi bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Bukhari dan Pasaribu (2019) menyimpulkan bahwa Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisien, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Demikian pula pendapat (Nuryasin dkk, 2016)

Kinerja karyawan dipengaruhi motivasi (Muindi & K'Obonyo: 2015). Sejalan dengan pendapat (Zulindra, 2019) bahwa bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Damayanti dkk, (2013) menyimpulkan bahwa upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan, dengan motivasi kerja akan memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan cepat akan membuat mereka puas dalam bekerja, seperti hasil penelitian (Muindi & K'Obonyo, 2015) menyimpulkan bahwa faktor organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Nurcahyani & Adnyani (2016) menegaskan bahwa Karyawan yang tidak puas dalam bekerja terlihat tidak semangat dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat (Zulindra, 2019) Kepuasan kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap pegawai yang merasa puas diharapkan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan dapat pula dipengaruhi lingkungan kerja, seperti hasil penelitian (Transilvanus dkk, 2020) bahwa lingkungan kerja yang baik didukung oleh karyawan yang memiliki motivasi tinggi, sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti lain menyatakan bahwa dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan produktif (Pratama dkk, 2019). Sejalan dengan hasil penelitian (Daniel, 2015) lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Demikian pula penelitian (Nuryasin dkk, 2016) bahwa faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Melaksanakan kegiatan di masa pandemic Covid-19 telah menjadikan organisasi lebih cermat dalam mengelola perusahaannya. Dengan berdasar pada penelitian empirik tersebut, peneliti ingin meneliti kembali Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 pada PT. MULIA JAYA MANDIRI BALIKPAPAN.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Keberhasilan setiap organisasi sangat tergantung pada bagaimana menarik merekrut, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi (Muindi & K'Obonyo, 2015). Hasil penelitian Muindi dan K'Obonyo sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Transilvanus dkk (2020) dalam penelitiannya juga menggunakan teori (Mangkunegara, 2017) dengan indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Namun, dalam penelitian kami, indikator untuk mengukur kinerja karyawan PT. MULIA JAYA MANDIRI BALIKPAPAN adalah Bekerja Sama, Komunikasi, Menyelesaikan Tugas, Ketulusan, Inisiatif, Memecahkan Masalah.

### **Motivasi**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, seperti yang dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2017) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja dengan indikator Kebutuhan fisiologi, Rasa Aman, Kepemilikan Sosial, Penghargaan Diri, Aktualisasi Diri.

Transilvanus dkk (2020) menggunakan teori motivasi Maslow dan menyimpulkan dalam penelitian mereka bahwa motivasi dibentuk oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hal utama yang membangun motivasi adalah kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selanjutnya, kebutuhannya adalah tercermin dengan adanya izin cuti yang dimiliki karyawan, Pimpinan memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, dan Pimpinan memberikan kesempatan kenaikan pangkat.

Beberapa peneliti lain juga menggunakan Teori motivasi Abraham H. Maslow antara lain (Rozalia dkk, 2015) bahwa karena pemberian Motivasi kerja yang baik, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan (Susanto, 2019) Menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Demikian pula hasil penelitian (Pratama dkk, 2019) menyimpulkan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

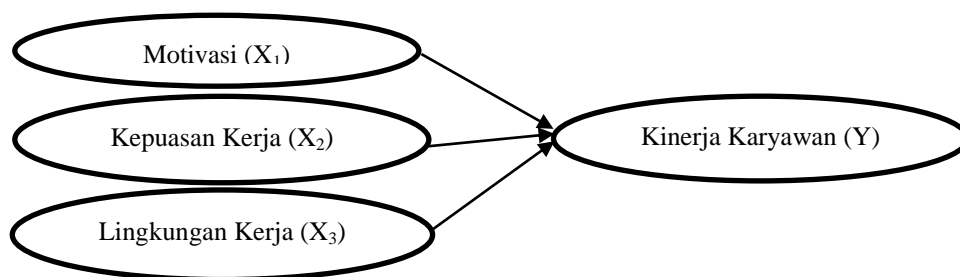
### **Kepuasan Kerja**

Beberapa penelitian mengenai Kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Demikian pula terdapat banyak faktor kepribadian yang berbeda telah berkorelasi dengan kepuasan kerja (Ayan & Kocacik, 2010; Scheider & Dachler, 1978; Spector: 1997). Di sisi lain, beberapa pendapat ahli tentang kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan itu sendiri. Karyawan merasa puas dalam bekerja apabila harapan karyawan terpenuhi dan sebaliknya apabila harapan itu tidak terpenuhi karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. Seperti pendapat (Widodo, 2015) bahwa kepuasan merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah gaji; pekerjaan itu sendiri; rekan kerja; atasan; promosi.

Beberapa peneliti telah menggunakan indikator tersebut untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain (Susanto, 2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Sejalan dengan peneliti lain (Pratama dkk, 2019) menyimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pekerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan dikarenakan karyawan tersebut kurang merasakan kepuasan dalam bekerja dan tingginya tingkat *self-esteem* yang dimiliki seorang karyawan.

## Lingkungan Kerja

Suwondo & Sutanto (2015) menyimpulkan dalam penelitian mereka bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2013) bahwa Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan (Sunyoto, 2013) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Demikian pula pendapat (Wursanto, 2011) bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya suatu hubungan kerja yang baik dan harmonis antara karyawan dan atasan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lingkungan kerja non-fisik untuk mengukur kinerja karyawan dengan indikator suasana kerja; perlakuan; rasa aman; hubungan yang harmonis.



Gambar 1: Kerangka pemikiran

Gambar 1 menerangkan bahwa Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah untuk melihat: *Pertama* pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Ketiga*, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja merupakan variabel bebas. Kinerja adalah variabel terikat.

Hubungan kinerja dengan motivasi telah dibuktikan oleh (Manzoor, 2011), bahwa lebih banyak pemberdayaan dan pengakuan karyawan dalam suatu organisasi meningkat, motivasi mereka untuk bekerja akan meningkat. Juga ada hubungan positif di antara keduanya motivasi karyawan dan efektivitas organisasi. Semakin banyak karyawan yang memotivasi tugas pencapaian yang lebih tinggi terhadap kinerja organisasi dan kesuksesan. Khan *et al*, (2010) menyimpulkan dalam penelitian mereka bahwa hadiah sekarang menyebabkan kepuasan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Hadiah adalah alat manajemen yang diharapkan berkontribusi untuk efektivitas perusahaan dengan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan berkorelasi kuat dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sementara yaitu:

*H1= Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

Kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Priyono & Suheriyatmono, 2016) ditegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan alasan untuk bekerja. Dhermawan dkk, (2012) dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Di sisi lain, (Aziri, 2011) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mewakili salah satu area paling kompleks yang dihadapi manajer saat ini dalam hal mengelola karyawan. Banyak penelitian telah menunjukkan dampak yang luar biasa besar pada kepuasan kerja terhadap motivasi pekerja, sedangkan tingkat motivasi berdampak pada produktivitas, dan

juga pada kinerja. Dari beberapa studi empiris tersebut dapat ditarik kesimpulan sementara yaitu:

*H2= Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja (Pramana & Sudharman, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan dan kecocokan karyawan dengan peraturan perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Suryadi & Rosyidi, 2013).

Penggunaan indikator non fisik telah diteliti oleh (Pratama dkk, 2019) dan menyimpulkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai baik fisik dan non fisik.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan dugaan sementara bahwa:

*H3= Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan terhadap 53 karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Fokus penelitian pada masalah Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja. Menurut (Sugiyono, 2017) dengan metode sensus, maka semua karyawan menjadi responden. Untuk mengukur dan memberi nilai yang tepat terhadap objek yang diamati yaitu menggunakan Skala Likert dengan skala sangat tidak setuju (nilai 1) sampai dengan sangat setuju (nilai 5). Teknik Pengumpulan Data dengan cara penelitian lapangan, wawancara, penelitian kepustakaan. Perusahaan menetapkan karyawan untuk bekerja secara flexibel, sehingga untuk bertemu dengan karyawan, mengikuti jadwal kerja dari perusahaan. Setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, maka setiap jumlah data di tiap variabel yang diteliti direkapitulasi dalam bentuk tabel. Kemudian dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan untuk melakukan pembuktian hipotesis digunakan dengan Uji-t, Uji-F.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Karyawan tetap PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan berjumlah 53 orang. Semua karyawan menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 53 orang, dan akan dideskripsikan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan. Deskripsi karakteristik adalah memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengisian oleh 53 responden penelitian yang terdiri dari 1 karyawan QMR, 2 karyawan *Accounting*, 2 karyawan *Engineering*, 2 karyawan *Finance*, 3 Karyawan *General Plant*, 13 karyawan HRGA, 3 Karyawan *Logistic & Purchasing*, 2 karyawan *Maintenance*, 2 karyawan *Marketing*, 11 karyawan *Production*, 5 karyawan *Quality Control*, 7 karyawan *Cementing Equipment*.

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 45 responden (84,9%) berjenis kelamin laki-laki dan 8 responden (15,1%) berjenis kelamin perempuan.

Tingkatan Pendidikan terakhir, dari 53 responden yang menjadi sampel mempunyai tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 42 responden (79,2%), D3 sebanyak 2 responden (3,8%) dan Strata 1 sebanyak 9 responden (17%).

Tingkatan usia responden dibedakan dengan kelompok I (20-30 tahun) yang hasilnya terdapat 19 responden atau 35,8%. Kelompok umur II (31-40 tahun) yang hasilnya 22 responden atau 41,5%. Kelompok Umur III (41-50 tahun) yang hasilnya 8 responden atau 15,1%. Kelompok umur IV (51-60 tahun) yang hasilnya 4 responden atau 7,5%.

Pengelompokan lama bekerja dibedakan label dengan kelompok I (1-8 tahun) terdapat 40 responden atau 75,5%. Kelompok II (9-13 tahun) terdapat 9 responden atau 17%. Kelompok III (14-20 tahun) terdapat 4 responden atau 7,5%.

Tabel 1: Data Karakteristik Responden

| No       | Keterangan                | Jumlah | Presentase (%) |
|----------|---------------------------|--------|----------------|
| <b>1</b> | <b>Jenis Kelamin</b>      |        |                |
|          | Laki-laki                 | 45     | 84,9%          |
|          | Perempuan                 | 8      | 15,1%          |
| <b>2</b> | <b>Tingkat Pendidikan</b> |        |                |
|          | SMP                       | 4      | 7,5%           |
|          | SMA/SMK                   | 38     | 71,7%          |
|          | D3                        | 2      | 3,8%           |
|          | S1                        | 9      | 17%            |
| <b>3</b> | <b>Usia Responden</b>     |        |                |
|          | 20-30 tahun               | 18     | 34%            |
|          | 31-40 tahun               | 23     | 43,4%          |
|          | 41-50 tahun               | 8      | 15,1%          |
|          | 51-60 tahun               | 4      | 7,5%           |
| <b>4</b> | <b>Lama Bekerja</b>       |        |                |
|          | 1 – 8 tahun               | 40     | 75.5%          |
|          | 9 – 13 tahun              | 9      | 17%            |
|          | 14 – 20 tahun             | 4      | 7,5%           |

Sumber: Data Responden, 2021

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 menunjukkan Hasil uji validitas menggunakan *pearson Correlation* yaitu dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), dengan nilai sig.  $< 0,05$ . Semua item pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan variabel terkait dinyatakan valid.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel                   | Indikator | Pearson Correlation | Cronbach Alpha |
|----------------------------|-----------|---------------------|----------------|
| Motivasi ( $X_1$ )         | X1.1      | 0,756               | 0,714          |
|                            | X1.2      | 0,513               |                |
|                            | X1.3      | 0,671               |                |
|                            | X1.4      | 0,757               |                |
|                            | X1.5      | 0,709               |                |
| Kepuasan Kerja ( $X_2$ )   | X2.1      | 0,621               | 0,709          |
|                            | X2.2      | 0,788               |                |
|                            | X2.3      | 0,683               |                |
|                            | X2.4      | 0,717               |                |
|                            | X2.5      | 0,575               |                |
| Lingkungan kerja ( $X_3$ ) | X3.1      | 0,656               | 0,655          |
|                            | X3.2      | 0,623               |                |
|                            | X3.3      | 0,773               |                |
|                            | X3.4      | 0,765               |                |
|                            | Y1        | 0,688               |                |
|                            | Y2        | 0,621               |                |



|                      |    |       |       |
|----------------------|----|-------|-------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y3 | 0,575 | 0,726 |
|                      | Y4 | 0,742 |       |
|                      | Y5 | 0,748 |       |
|                      | Y6 | 0,522 |       |

**Sumber: Data kuesioner, 2021**

Semua item pertanyaan yang merupakan indikator dari variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar 0,6 dimana jika nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka butir pernyataan yang diajukan dalam pengukuran instrument tersebut memiliki reliabilitas yang memadai.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* atas motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,714, kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,709, lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,655, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,726. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang terdapat pada penelitian ini yaitu Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang reliable karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

**Hasil Analisis**

Upaya untuk menguji sebuah kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan menggunakan metode regresi linear berganda.

Tabel 4: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel         | Unstandardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|
| Constant         | 2,435                       |
| Motivasi         | 0,322                       |
| Kepuasan Kerja   | -0,307                      |
| Lingkungan Kerja | 0,344                       |

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4, regresi linear berganda untuk hasil penelitian Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan kerja sebagai berikut:

$$Y = 2,435 + 0,322X_1 - 0,307X_2 + 0,344X_3 + e$$

Pada hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Persamaan tersebut diperoleh dari nilai koefisien  $Y = 2,435$  mengidentifikasi bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja nilainya konstanta atau nol, maka Kinerja Karyawan dapat dicapai sebesar 2,435.

Hubungan Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,322. Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan Motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,322 satu-satuan dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya dalam keadaan konstan.

Hubungan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif dengan koefisien regresi sebesar  $- 0,307$ . Dapat diartikan bahwa jika ada kenaikan Kepuasan kerja maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,307 satu-satuan dengan asumsi variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja nilainya dalam keadaan konstan.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,344 dengan. Dapat diartikan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar

0,344 satu-satuan dengan asumsi variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja nilainya dalam keadaan konstan.

Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya multiple R = 0,523 menunjukkan bahwa naik turunnya hubungan antar Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kurang kuat (lemah) terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari R Square sebesar 0,274 atau sebesar 27,4% sedangkan sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 5: Analisis Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .523 <sup>a</sup> | .274     | .229              | 2.298                      | 2.219         |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

## PEMBAHASAN

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan dipengaruhi Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian ini Sesuai dengan hasil penelitian (Pratama dkk, 2019). Berdasarkan kontribusi jawaban responden terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan berdasarkan skala jawaban adalah Ketulusan dan kejujuran, memecahkan masalah, menyelesaikan tugas, inisiatif, berkomunikasi, dan bekerjasama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan pilihan karyawan yaitu adanya ketulusan dan kejujuran karyawan dalam bekerja. Kemudian karyawan selalu mempunyai keinginan memecahkan masalah dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya, dengan adanya inisiatif karyawan dalam berkomunikasi sehingga dapat bekerjasama dalam bekerja secara tim kerja yang solid.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi. Secara parsial motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat begitu pun sebaliknya apabila motivasi menurun akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pratama dkk, 2019). Di sisi lain, (Mensah dan Tawiah, 2016) dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa manajemen harus memastikan karyawan termotivasi dengan baik untuk mengurangi tingkat rasa tidak aman yang mempengaruhi kinerja. Seperti hasil penelitian ini, bahwa secara skala adalah rasa aman menjadi urutan pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian kebutuhan sosial, lalu kebutuhan secara “fisiologis, dan adanya pengakuan atas kinerja karyawan yang dihasilkan, dan terakhir adalah adanya kesempatan bagi karyawan untuk melakukan aktualisasi diri. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian (Mulyanto & Amiroso, 2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila dilihat dari sudut pandang teori, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Gibson, dkk (2008) berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu set perasaan dan emosi bahagia dan tidak bahagia dari seorang pekerja terkait dengan seberapa baik pekerjaan itu mempertimbangkan sesuatu penting bagi pekerja. Namun, dalam penelitian ini kepuasan kerja berdampak negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka, kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini dikarenakan karyawan tersebut kurang merasakan kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan indikator pekerjaan itu sendiri, merupakan ungkapan perasaan karyawan, bahwa pekerjaan yang dikerjakan menjadi prioritas utama dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja, kemudian gaji menjadi pilihan kedua dalam kepuasan bekerja yang dapat meningkatkan



kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan gaji yang sesuai dengan hasil pekerjaan mereka. Selanjutnya yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan adalah adanya rekan kerja yang dapat bekerjasama dalam bekerja, sehingga memberi kepuasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, kemudian adanya keinginan promosi bagi karyawan akan menjadikan karyawan puas, dimana diketahui jika karyawan puas maka kinerja akan meningkat, terakhir adalah adanya peran atasan dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan oleh karyawan, sehingga peran atasan ini menimbulkan rasa puas dalam bekerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019). Demikian pula hasil penelitian (Mulyanto & Amiroso, 2015) bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja. Setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja maka, kinerja karyawan akan meningkatkan, misalnya ditempat kerja memiliki lingkungan yang kondusif, nyaman dan aman akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan mengeluarkan kemampuan terbaiknya. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramana & Sudharma, 2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Dan menurut (Suryadi & Rosyidi, 2013), perasaan senang yang ditunjukkan karyawan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman dan didukung dengan peraturan perusahaan yang sesuai.

Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya perlakuan yang adil dalam bekerja menjadi pilihan yang utama dari karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik, selanjutnya adalah rasa aman, karyawan membutuhkan perasaan aman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menjadi naik, selain itu karyawan membutuhkan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan mereka, sehingga pekerjaan yang sulit dapat dikomunikasikan dengan atasan dan terakhir adalah suasana kerja, suasana kerja yang nyaman tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Kinerja Karyawan terbukti dipengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Secara parsial motivasi berpengaruh dominan. Dengan demikian, disarankan untuk tetap menjaga stabilitas kinerja karyawan, perlu kiranya pihak perusahaan menjaga setiap kebijakan yang mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap karyawannya.

Motivasi karyawan kiranya dapat diperhatikan terutama pemberian kebutuhan sosial, serta memberikan dorongan dan arahan yang bersifat membangun kepada setiap karyawan agar karyawan bersemangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan, dengan demikian kiranya atasan membantu memberikan solusi jika karyawan memiliki permasalahan dalam pekerjaan.

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian kiranya dapat mempertahankan hubungan yang baik antar pemimpin dan karyawan, serta memberikan rasa aman terhadap karyawan dalam masa pandemic covid-19 ini disarankan untuk selalu memberikan perhatian lebih terhadap kesehatan karyawan serta selalu menjaga komunikasi agar berjalan dengan baik dan lancar.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa Motivasi terbukti berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diantara ketiga variabel terkait dalam penelitian tersebut, variabel Motivasi harus mendapatkan perhatian lebih oleh pihak perusahaan sebagai upaya peningkatan Kinerja Karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayan S, & Kocacik F (2010). The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers. *Australian Journal of Teacher Education* Vol 35, 1, February 2010 27.
- Aziri B. (2011). *Job Satisfaction: A Literature Review Management Research And Practice* Vol. 3 ISSUE 4 (2011) PP: 77-86.
- Bukhari, & pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No.1.*, 89-103.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2(1), pp: 155-168.
- Daniel Surjosuseno. (2015). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. *AGORA Vol. 3, No. 2.*
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi BALI. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Khan, K. U., Farooq, S. U., & Ullah, M. I., (2010). The Relationship between Rewards and Employee Motivation in Commercial Banks of Pakistan. *Research Journal of International Studies*, 14, 37-52.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, Quratul-Ain. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 3, No.3.
- Mensah, Elizabeth Boye Kuranchie & Tawiah, Kwesi Amponsah. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 2016 – 9(2): 255-309 – Online ISSN: 2013-0953 – Print ISSN: 2013-8423. <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1530>.
- Muindi, Florence & K'Obonyo, Peter .(2015). Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review Of Literature. *European Scientific Journal*. September 2015 edition vol.11, No.26 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Mulyanto & Amiroso. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.36, 2015.
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No.1*, 500-532.
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 41 No.1*.
- Pramana, K. & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1175-1188.
- Pratama, H., Djaelani, A. K., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kurnia jaya Bersama). *E-Jurnal Riset Manajemen, Vol. 8*.
- Pratama, H., Djaelani, A. K., & Wahono, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kurnia jaya Bersama). *E-Jurnal Riset Manajemen, Vol. 8*.

- Priyono & Suheriyatmono. (2016). Influence Satisfaction, Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT. Lion Air in Batam. *Review of European Studies*; Vol. 8, No. 4; 2016 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181.
- Priyono & Suheriyatmono. (2016). Influence Satisfaction, Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT. Lion Air in Batam. *Review of European Studies*; Vol. 8, No. 4; 2016 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Pattindo Malang. *Jurnal administrasi Bisnis No 2*.
- Schneider, B. & Dachler, H. P. (1978). A note on the stability of the Job Descriptive Index. *Journal of Applied Psychology*, 63,650-653.
- SE. (2021). SURAT EDARAN Nomor : 300/ 2382 /Pem. TENTANG UPAYA PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PANDEMI CORONA VIRUS DISEASE-2019 DI KOTA BALIKPAPAN. 18 Juni 2021
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiati. (2021). The Role Of Motivation As Mediation In Improving Employee Performance Of The Government Of Surabaya City East Java. *JMK*, Vol. 23, No. 1, March 2021, 52–60 DOI: 10.9744/JMK.23.1.52–60 ISSN 1411-1438 Print / Issn 2338-8234 Online.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Suryadi, A. & Rosyidi, H. (2013). Kinerja karyawan ditinjau dari analisis faktor budaya perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 166-180.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Jurnal Manajemen Bisnis, AGORA Vol. 7, No.1*.
- Suwondo, Diah Indriani & Sutanto, Eddy Madiono. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *JMK*, Vol. 17, No. 2, September 2015, 135–144 DOI: 10.9744/jmk.17.2.135–144 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online.
- Transilvanus, Viktor Eko., Darsono, Junianto Tjahjo., & Sumarsono, Tanto Gatot. (2019). The Impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific and Engineering (ijasre)*. E-ISSN:2454-8006.Vol 5, Issue 4, April 2019. DOI: 10.31695/IJASRE.2019.33155.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wursanto. (2011). *Dasar-Dasar Manajemen personalia*. Jakarta: Dian Pustaka.
- Zulindra Ajimat, Y. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmu sosial, Pendidikan, dan Humaniora. Vol 2 No.1*.
- Zulindra Ajimat, Y. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmu sosial, Pendidikan, dan Humaniora. Vol 2 No.1*.