

---

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI INDUSTRIAL DAN  
ENERGI PT HASKONING INDONESIA**

**Yumi Meirina**

*Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu*

*Email: umee612@yahoo.com*

**Abstrack:** The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction, work environment and work motivation and its impact on the employee performance. The independent variable are job satisfaction, work environment and work motivation with employee performance as dependent variable. Primary data were collected by using questioner .Using total sampling, total 114 samples were obtained from employees in Industrial and Energy Division PT Haskoning Indonesia. From the results of the data processing, the job satisfaction variables had no affect to the employee performance variable, work environment variable also had no affect to the employee performance variable, but work motivation affected to the employee performance variable. While job satisfaction, work environment and work motivation are simultaneously affect the performance of employees. The conclusionof this study, in order to affect employee performance, the company must increase employee motivation to obtain maximum results and meet the targets set.

**Keywords:** job satisfaction, work environment, employee motivation, employee performance

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Variabel independen adalah kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner .Using total sampling, jumlah sampel 114 diperoleh dari karyawan di Industrial dan Divisi Energi PT Haskoning Indonesia. Dari hasil pengolahan data, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, tapi motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan bekerja. Sementara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Conclusionof Penelitian ini, untuk mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan memenuhi target yang ditetapkan.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Salah satu elemen penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang merupakan aset penting suatu perusahaan haruslah

dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja perusahaan. Karyawan adalah manusia yang juga memiliki kehidupan lain diluar pekerjaannya. Manusia bukanlah mesin, manusia memiliki harapan, keinginan, cita-cita dan dorongan yang ingin dicapainya. Dalam bekerja karyawan memiliki pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang mendasarinya untuk menentukan sikap dan perilakunya.

Setiap pekerjaan memiliki arti yang berbeda-beda bagi masing-masing kemampuan karyawan. Ada karyawan yang merasa pekerjaan sebagai suatu beban berat yang harus dijalani. Adapula karyawan yang merasa pekerjaan yang ada harus dijalani secara optimal. Pekerjaan tersebut dilakukan dalam suatu lingkungan kerja yang bisa memberikan tambahan beban psikologis maupun jasmani kepada karyawan tersebut. Tambahan beban tersebut dapat berpengaruh positif maupun negatif pada kinerja karyawan.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah bagaimana memelihara kinerja para karyawannya agar selalu optimal. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan yang diterima, kenyamanan di lingkungan, tidak adanya motivasi yang baik maka karyawan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dan secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Hasil dari penilaian kinerja karyawan pada tahun 2011 dan 2012 secara umum terjadi penurunan kinerja walaupun tidak terlalu besar yaitu di kisaran 1%. Tetapi jika dilihat lagi terjadi kenaikan jumlah karyawan yang mendapat nilai below average dari 5% di tahun 2011 menjadi 8% di tahun 2012. Penurunan kinerja ini walaupun tergolong sedikit tetap harus disikapi dan diantisipasi secepatnya oleh pihak perusahaan.

Apabila salah satu indikasi kepuasan karyawan adalah tingkat turnover maka dapat dilihat indikasi rendahnya kepuasan karyawan yang akhirnya memicu karyawan untuk keluar. Beberapa keluhan yang paling sering dilontarkan oleh karyawan adalah ketidakpuasan gaji yang diterima, ketidakjelasan pengembangan karir ke depannya dan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Mayoritas alasan mereka keluar adalah karena mendapat kesempatan di perusahaan lain yang tentunya dengan penawaran yang jauh lebih baik daripada yang mereka terima sekarang baik dari sisi pendapatan maupun kejelasan pengembangan karir.

Salah satu faktor yang dapat dijadikan alat ukur kinerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan. PT Haskoning Indonesia menargetkan tingkat kehadiran karyawan minimal 90% setiap bulannya. Rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Juni 2012 – Januari 2013 sebesar 12% berarti lebih besar dari ketidakhadiran minimal yang ditetapkan yaitu 10%. Ketidakhadiran karyawan ini dapat mengganggu kelangsungan dan kontinuitas pekerjaan. Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan koordinasi beberapa orang maka apabila salah satu karyawan tidak hadir maka karyawan lain akan terhambat pekerjaannya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di divisi Industrial dan Energy PT Haskoning Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan / bersama-sama.

**Kajian Pustaka.** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Greenberg dan Baron

(2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Pandangan senada dikemukakan juga oleh Gibson (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:117) "*job satisfaction is favorableness or unfavorableness with employees view their work*" (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sementara menurut Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2004:117) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji atau upah yang diterima, kesempatan pengembangan karir, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan dan hubungan dengan karyawan lainnya. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain usia, kondisi kesehatan, kemampuan dan latar belakang pendidikan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Pramudyo, 2010:17). Dalam jurnal tersebut hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2004:65) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin seperti dikutip dalam Analisa (2011:21), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Sementara menurut Alex S. Nitisemito (2000: 183) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

(Sedarmayanti, 2004:67). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Motivasi diartikan sebagai sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. (Hariandja, 2002:321). Motivasi sering pula diartikan sebagai dengan keinginan, tujuan, kebutuhan atau dorongan-dorongan dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Berdasarkan konsep diatas, studi tentang motivasi berarti mencoba mengidentifikasi faktor-faktor tersebut.

Menurut Handoko (2001:78) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang.

Teori Hirarki Kebutuhan–*Need Hierarchy* (Abraham Maslow) yaitu lima tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut: (a) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar dan merupakan dorongan yang sangat kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya, misalnya kebutuhan makanan, minuman dan tempat beribadah.; (b) Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan pada tingkat kedua. Orang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Bila kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka orang akan merasa takut sekali akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya.; (c) Kebutuhan sosial sering juga disebut sebagai kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu.; (d) Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan pada tingkat keempat. Orang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada.; (e) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting.

Menurut Sedarmayanti (2004:126) pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003:14) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter (dalam As'ad, 2003:14). menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang

bersangkutan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makasar dengan hasil bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Deewar Mahesa tahun 2010 dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia)” diperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

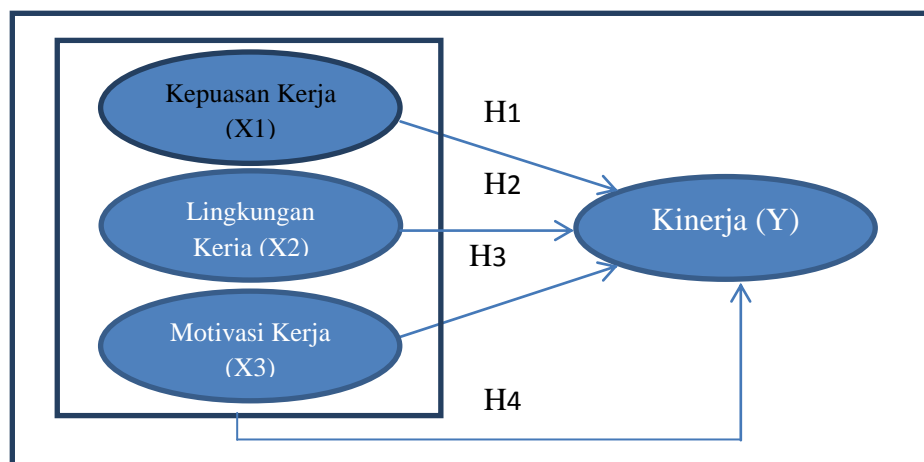
Penelitian Lucky Wulan Analisa pada tahun 2011 dengan judul “Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Disperindag Kota Semarang)” memperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Anung Pramudyo pada tahun 2010 dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta” dengan variabel X motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi diteliti hubungannya terhadap variabel Y yaitu kinerja. Diperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Pemikiran.** Pekerjaan yang dilakukan di PT Haskoning Indonesia sebagai sebuah perusahaan konsultan engineering adalah pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang dan seringkali dalam tenggat waktu terbatas. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidaknyaman dan perubahan lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan paparan tersebut maka perlu dilakukan kajian dan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial yang diantaranya adalah faktor kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Pemikiran di atas dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran seperti berikut:



**Hipotesis.** Dari gambar kerangka pikir diatas maka penulis dapat membuat hipotesa sebagai berikut:

- H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada obyek yang diteliti; (2) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan relevan dengan penelitian ini.;(3) Kuesioner, yaitu dengan membagikan selebaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Industrial dan Energi PT Haskoning Indonesia.

Jenis populasi dibedakan menjadi dua macam yaitu: populasi target dan populasi contoh (sampling). Populasi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haskoning Indonesia sementara populasi target/sasaran adalah seluruh karyawan di divisi Industrial dan Energi yang berjumlah 114 orang.

Sampel adalah sebagian unsure populasi yang dijadikan objek penelitian. Digunakan apabila ukuran populasinya relative besar. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi target atau sasaran yang diambil tidak terlalu besar maka penulis mengambil seluruh populasi target sebagai sampel sehingga disebut sampel jenuh (*total sampling*).

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan: Y= Kinerja Karyawan; a = konstanta yang merupakan nilai rata-rata Y saat X1, X2 dan X3 = 0; X1= Kepuasan Kerja; b1 = koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X1 dengan menganggap X2 dan X3 konstan.; X2= Lingkungan Kerja; b2 = koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X2 dengan menganggap X1 dan X3 konstan.; X3= Motivasi Kerja; b3 = koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X3 dengan menganggap X1 dan X2 konstan. Analisis statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan beberapa uji data seperti uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisa data menggunakan analisa statistik SPSS versi 20 dengan output sebagai berikut:

**Tabel 1. Correlations**

		Kinerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,311	,330	,441
	Kepuasan Kerja	,311	1,000	,660	,605
	Lingkungan Kerja	,330	,660	1,000	,672
	Motivasi	,441	,605	,672	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000	,000
	Kepuasan Kerja	,000	.	,000	,000
	Lingkungan Kerja	,000	,000	.	,000
N	Motivasi	,000	,000	,000	.
	Kinerja	114	114	114	114
	Kepuasan Kerja	114	114	114	114
	Lingkungan Kerja	114	114	114	114
	Motivasi	114	114	114	114

**Sumber:** data diolah

Dari tabel di muka diperoleh nilai Pearson Correlation masing-masing ( $r$ ) untuk kepuasan kerja sebesar 0.331, lingkungan kerja sebesar 0.330 dan motivasi sebesar 0.441. Semakin besar nilai  $r$  (semakin mendekati nilai 1) maka makin kuat hubungannya. Korelasi motivasi terhadap kinerja lebih kuat daripada korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja maupun korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Nilai Sig dari ketiga variabel X adalah  $0.000 < \alpha = 0.005$  maka masing-masing variabel bebas yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi berkorelasi signifikan secara statistik.

**Tabel 2. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1031,238	3	343,746	9,052	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4177,043	110	37,973		
	Total	5208,281	113			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

**Sumber:** data diolah

Dari tabel diperoleh output untuk menjelaskan hasil uji F yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai F hitung terhadap F tabel (lihat bagian pembahasan Uji F) atau dengan melihat nilai signifikansinya (Sig). Jika nilai signifikansinya  $< 0.05$  maka terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Dari output diperoleh F hitung sebesar 9.052.

F hitung > F tabel (9.052>2.687) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

**Tabel 3.** Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,577	3,495		6,459	,000	
	Kepuasan Kerja	,038	,080	,056	,472	,638	,517 1,936
	Lingkungan Kerja	,031	,109	,037	,286	,775	,447 2,237
	Motivasi	,264	,083	,382	3,173	,002	,503 1,990

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber:** data diolah

Dari tabel di atas diperoleh koefisien persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel independen sehingga persamaan menjadi:

$$Y = 22.577 + 0.38 X_1 + 0.031 X_2 + 0.264 X_3$$

Keterangan: (1) Nilai konstanta (a) adalah 22.577. Ini berarti jika kepuasan, lingkungan dan motivasi bernilai 0 maka kinerja bernilai positif yaitu 22.577.; (2) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b1) bernilai positif yaitu 0.38.; (3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b2) bernilai positif yaitu 0.31.; (4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b3) bernilai positif yaitu 0.264.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis:

Ho : kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha : kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Dari output didapat t hitung sebesar 0.472, dan nilai sig = 0.638

Nilai t tabel untuk signifikansi  $0.05/2=0.025$  dengan derajat kebebasan  $df=114-3-1=110$  diperoleh t tabel sebesar 1.982.

Karena t hitung < t tabel dan nilai sig >  $\alpha$  (5%) maka Ho diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (koefisien konstanta untuk variabel kepuasan kerja adalah tidak signifikan secara statistik).

Hipotesis:

Ho : lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha : lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Dari output didapat t hitung sebesar 0.286

Nilai t tabel untuk signifikansi  $0.05/2=0.025$  dengan derajat kebebasan  $df=114-3-1=110$  diperoleh t tabel sebesar 1.982.

Karena t hitung < t tabel dan nilai sig 0.775 >  $\alpha$  (5%) maka Ho diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja



(koefisien konstanta untuk variabel lingkungan kerja adalah tidak signifikan secara statistik).

Hipotesis:

Ho : motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha : motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Dari output didapat t hitung sebesar 3.173

Nilai t tabel untuk signifikansi  $0.05/2=0.025$  dengan derajat kebebasan  $df=114-3-1=110$  diperoleh t tabel sebesar 1.982.

Karena t hitung  $>$  t tabel dan nilai sig  $0.02 < \alpha$  (5%) maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien konstanta untuk variabel motivasi adalah signifikan secara statistik.

Tabel Coefficients (lihat tabel V.14) memperlihatkan konstanta korelasi masing-masing variabel bebas X untuk persamaan regresi Y . Dari uji t yang dilakukan kemudian ternyata diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Satu-satunya variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja di dalam penelitian ini adalah variabel motivasi.

Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini memungkinkan karena bagi karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun tidak lagi menganggap kepuasan kerja atau lingkungan kerja sebagai suatu hal yang mempengaruhi kinerja mereka. Bagi mereka dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan kebutuhan dihargai maka kebutuhan aktualisasi dirilah yang mereka inginkan.

Dimensi kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai korelasi 0.499 dan nilai sig  $0.000 < \alpha$  (5%) mempunyai hubungan yang paling kuat terhadap kinerja dibandingkan dengan dimensi variabel bebas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat kuat dipengaruhi oleh kebutuhan karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya.

Dari analisa data diatas didapat hasil bahwa kinerja karyawan secara parsial hanya dipengaruhi oleh motivasi. Dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi kebutuhan aktualisasi diri terhadap kualitas kerja. Sebagai sebuah perusahaan konsultan Engineering, divisi Industrial dan Energi mayoritas terdiri dari karyawan dengan posisi sebagai Engineer dan Drafter. PT Haskoning Indonesia sudah mengikuti peraturan ketenagakerjaan dan memberikan *salary* dan *benefit* yang relatif lebih baik dari tempat lain untuk posisi yang sama. Oleh karena itu kebutuhan aktualisasi dirilah yang menjadi dimensi yang paling kuat pengaruhnya di penelitian ini. Di dalam segitiga kebutuhan Maslow, kebutuhan aktualisasi diri berada di level teratas kebutuhan. Secara harfiah, manusia akan membutuhkan kebutuhan yang berada di level atasnya jika level bawahnya sudah terpenuhi.

Karakteristik responden di penelitian ini terdiri dari 57% memiliki pendidikan S1 dan S2 dengan 50% karyawan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Dengan kondisi ini 4 kebutuhan Maslow sebelum kebutuhan aktualisasi diri sudah terpenuhi yaitu masing-masing kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial dan dihargai sehingga saat ini kebutuhan aktualisasi dirilah yang ingin mereka dapatkan. Output pekerjaan dari suatu konsultan engineering adalah berupa laporan perhitungan dan gambar struktur. Seseorang yang memiliki keinginan untuk terpenuhinya kebutuhan aktualisasi dirinya akan menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dari sisi kualitas,

kuantitas, efektifitas maupun ketepatan waktunya. Dengan kinerja terbaiknya dia akan menunjukkan bahwa dirinya berhak mendapatkan pemenuhan atas kebutuhan aktualisasi dirinya. Di sinilah menjadi tugas perusahaan memfasilitasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri karyawannya dengan memberikan wewenang dan posisi yang lebih baik dari apa yang mereka peroleh sekarang.

## **PENUTUP**

**Kesimpulan.** Setelah melakukan pengujian terhadap hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.; (2) Lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.; (3) Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi aktualisasi diri terhadap dimensi kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja diperoleh dengan meningkatkan aktualisasi diri karyawan.; (4) Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Dengan kesimpulan ini maka hipotesis yang ada telah dapat dibuktikan.

**Saran.** Beberapa saran yang dapat disampaikan adalah: (1) Dilihat dari karakteristik responden di mana mayoritas responden berada dalam usia produktif dan berlatar belakang pendidikan S1 dan S2, kebutuhan aktualisasi diri menjadi hal yang penting dan berpengaruh bagi kinerja. Tantangan bagi perusahaan untuk bisa mempertahankan karyawan di usia produktif ini untuk tetap menjadi aset penting bagi perusahaan.; (2) Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dengan adanya pengembangan karir. Salah satu hal yang harus dipikirkan dan sebaiknya perusahaan membuat suatu career path yang jelas bagi setiap karyawan. Perlunya melakukan promosi kenaikan golongan ataupun jabatan bagi karyawan dapat mempengaruhi kualitas kerja, kuantitas kerja dan efektifitas kerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja organisasi.; (3) Kondisi kerja yang sangat mendukung juga sebaiknya disediakan dan dijamin oleh perusahaan. Sebagai perusahaan konsultan yang memiliki schedule kerja yang jelas dan pasti maka ketepatan waktu menjadi penting untuk diperhatikan. Tersedianya kondisi kerja yang nyaman dan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan terutama dalam hal ketepatan waktu.; (4) Penelitian lebih lanjut bisa dilakukan bukan hanya di divisi industrial dan energi saja tetapi dilakukan untuk mewakili seluruh karyawan. Penelitian lebih lanjut juga bisa dilakukan di perusahaan lain yang bukan dengan bidang usaha konsultan engineering.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Analisa, Lucky, Wulan. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang), *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang
- As'ad, Moh. (2003). *Produktivitas Kerja Karyawan*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Budi Santosa, Purbayu., Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta

- Burhanuddin, Wahab, Rahmatullah. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Makasar, *Skripsi*, Universitas Hasanuddin, Makasar
- Campbell, Jim., (2000). Meningkatkan Kepuasan Karyawan dan Mengurangi Perputaran Karyawan, (online), <http://oxforduniversity.com>
- Gibson, James L., John M Ivancevich dan James H Donnelly, Jr., (2000). *Organizations*, Boston: McGraw Hill Companies Inc.
- Handoko, T. Hani, (2006). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Luthan, Fred. (1998). *Organization Behaviour*, Eight Edition, McGraw Hill, International Book Company
- Mahesa, Deewar. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Coca Cola Amatil Indonesia Central Java). *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rosdakarya, Bandung
- Manullang (2002). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Malayu, SP Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Nitisemeto, (2002). *Seri Perusahaan Kecil*, Edisi Kesatu, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Pramudyo, Anung. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, *Jurnal UMY*, Volume 1, No.1, JBTI: Yogyakarta
- Priyatno Duwi, (2012). Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P., (2001). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Robbins, Stephen, P., (2003). *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, New Jersey
- Sedarmayanti. (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi III, Aditya Media, Yogyakarta
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Umar, Husein. (2013). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta