



JURNAL EKONOMIA

- ***Pengaruh Pelatihan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Lembah Dempo Kota Pagaram**
Elvera, S.E., M.Sc
- ***Pengaruh Kreativitas Iklan terhadap Loyalitas Konsumen di Desa Pagar Jati Kecamatan Tanjung Sakti PUMI Kabupaten Lahat (Studi Kasus Pengguna Pasta Gigi)**
Sastra Mico, S.E., M.Si
- ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kota Pagaram**
Yadi Maryadi, S.E., M.Si
- ***Pengaruh *Promotion Mix* Terhadap Keputusan Pembelian pada Apotek Diana Farma Kota Pagaram**
Yesita Astarina, S.E., M.Si
- ***Analisis Praktik Pengungkapan Sukarela pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia**
Novriansyah, S.E., M.Si
- ***Pengaruh Biaya Promosi terhadap Jumlah Siswa pada Perisai English Course (PEC) Lubuk Linggau**
Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
- ***Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Asuransi Bumi Putera 1912 Cabang Syariah Palembang**
Yulia Misrania, S.E., M.Si
- ***Pengaruh Bauran Pemasaran dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Merek (Kasus pada *Business Centre Sophie Paris* di Sumatera Selatan)**
Ahmad Feriyansyah, S.E., M.Si

Diterbitkan Oleh :

Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

STIE Lembah Dempo Pagaram

**PENGARUH KEPUASAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN:
STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN ASURANSI
BUMIPUTERA 1912 CABANG SYARIAH PALEMBANG**

YULIA MISRANIA, S.E., M.Si
Dosen STIE Lembah Dempo
e-mail: yulia_misrania@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Syariah Palembang. Dengan menggunakan data *cross section* dan 105 sampel, penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana (*Ordinary Least Square*). Adapun hasil penelitian ini ditemukan bahwa hanya variabel lingkungan kerja (X4) yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Palembang.

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

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa kita sebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa kita sebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan kita sering mendengarkan istilah kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi dimana ketiga faktor tersebut merupakan penentu baik buruknya kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan

usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Wilson Bangun (2012:231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Agar kinerja karyawan selalu konsisten

maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan kepuasan kerja disiplin kerja serta motivasi.

Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang penting dalam pemeliharaan hubungan yang berkesinambungan antara perusahaan dan karyawan antara lain adalah kepuasan kerja karyawan. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Wexley dan Yukl (dalam Wilson, 2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Bekerja pada suatu perusahaan dengan memperoleh imbalan biasanya juga didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada perusahaan itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2013:295).

Usaha yang dilakukan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik adalah dengan membuat karyawan puas dengan apa yang diperoleh dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan dan perlindungan kepada karyawannya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tentram kepada para karyawannya, baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta

pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran (Siagian, 2013 :297). Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Kepuasan kerja dapat diketahui dari kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan sehari-hari, seperti tingkat absensi yang rendah (jarang, mangkir dan terlambat), perputaran pegawai yang rendah, loyalitas kerja yang tinggi dan juga mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan kepada karyawannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sifat pekerjaan, pengawasan, kompensasi, peluang promosi dan hubungan dengan rekan-rekan sekerja

Kepuasan karyawan penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Kondisi ini berakibat pada hasil kinerja yang buruk.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Setiap karyawan akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dengan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian dapat diprediksikan jika kepuasan karyawan

tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya, serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya akan berdampak meningkatnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan. Untuk mencapai hasil produksi yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan

produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Heidrachman dan Husnan (2002:15) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Menurut Hasibuan (2007 : 193) "kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya".

Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Veithzal (2005:112), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang

dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja menurut Laurensius (2006:16) adalah hasil kerja seorang pegawai atau karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kepuasan kerja disiplin kerja serta motivasi. Sehingga berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013 : 202) "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Wexley dan Yukl (dalam Wilson Bangun, 2012:327) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi kinerja, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan, dan masalah – masalah sumber daya manusia vital lainnya.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001 : 196) "kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi". Menurut Luthans dalam Umar (2005:36) ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : a) Pembayaran, seperti gaji dan upah; b) Pekerjaan itu sendiri; c) Promosi Pekerjaan; d) Kepenyelaaian (supervisi); d) Rekan kerja. Menurut Gilmer dalam As'ad (2003 : 114), faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah: a) Kesempatan untuk maju; b) Keamanan kerja ; c) Aspek sosial; d) Komunikasi antara pimpinan dan bawahan; e) Fasilitas.

b. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Siagian (2013:305) "disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut".

Dari berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai disiplin kerja yaitu sebagai berikut: disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan atau pegawai. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Sama halnya dengan pendapat para ahli di atas, Siagian (2013 : 305) mengatakan bahwa pembagian kegiatan disiplin ada 2 yaitu:

a) Disiplin Preventip adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b) Disiplin Korektif adalah jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Menurut Nitisemito dalam Muhaimin (2004:6) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja yaitu: tujuan

pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas peneliti berpendapat bahwa pimpinan mempunyai andil yang cukup besar dalam menciptakan kondisi disiplin kerja.

Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja karyawan. Menurut Haries (2006 : 21) "indikator disiplin kerja dapat diukur dengan variabel-variabel sebagai berikut : a) Ketaatan pada peraturan; b) Kepatuhan terhadap perintah pimpinan, c) Kesanggupan menerima sanksi.

Menurut Gibson, dkk dalam Muhaimin (2004:7) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogokan secara ilegal.

c. Motivasi

Motivasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena motivasi bersama-sama dengan kemampuan (*ability*) dan lingkungan akan mempengaruhi performan

seseorang. Motivasi merupakan aspek yang penting dalam suatu organisasi, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja personil, mempengaruhi performansi karyawan, dan efektifitas organisasi dapat dicapai. Faktor-faktor yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja.

Motivasi seseorang bekerja tergantung pada *reward* yang diterimanya dan *punishment* yang akan dialaminya nanti (Ishak & Hendri, 2003:186). Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang pemimpin untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Jadi menurut teori ini motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang diterimanya dan akibat dari yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seorang di masa mendatang dibentuk oleh akibat dari perilakunya yang sekarang. Jenis *reinforcement* ada empat, yaitu: *Positive reinforcement* (penguatan positive), yaitu penguatan yang dilakukan kearah kinerja yang positive; b. *reinforcement negative* (penguatan negative), yaitu pengutan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupa cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terusmenerus; c. *extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku, sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan; d *punishment*, yaitu kosekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu. *Reward* adalah

pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan, yang secara garis besar terbagi dua kategori, yaitu: a) gaji,keuntungan, liburan; b) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, dan promosi.

Untuk meningkatkan motivasi, maka seorang manajer harus (Ishak & Hendri, 2003:190): (1) Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda dan preferensi yang berbeda pula. Tidak ada orang yang benar-benar memiliki kebutuhan yang sama; (2) Mencoba memahami kebutuhan utama seorang karyawan. Memahami apa yang dibutuhkan apalagi kebutuhan utama karyawan, merupakan perilaku atasan yang dicintai bawahan; (3) Membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:241) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing (2004:104) menyatakan bahwa: "Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan". Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan mendorong kinerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah (Sihombing, 2004:104) :1) fasilitas kerja, 2) gaji dan tunjangan, 3) hubungan kerja

Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi.

e. Kinerja Karyawan

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2001:67) mengemukakan bahwa " hasil kinerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2002:94) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2011:50) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002 :82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat,

penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3. METODE PENELITIAN

a. Data dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Syariah Palembang yang berjumlah 145 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006:90).

Sampel ditentukan berdasarkan purposive sampling, yaitu karyawan yang berada di bidang pemasaran karena bagian bidang pemasaran yang mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja perusahaan Jadi sampel yang diambil oleh peneliti berjumlah 130 orang, rinciannya sebagai berikut :

Tabel 1
Cara pengambilan sampel

No	Bagian	Populasi	(%)	Sampel
1	Pemasaran	130	100 %	130
2	Administrasi	12	100 %	12
3	Office boy	3	100 %	3
Jumlah		145	100 %	145

Sumber : KUAJ AJB Bumiputera 1912 Cabang Syariah Palembang

b. Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 2
Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (X ₁)	1. Pembayaran (gaji dan upah)
	2. Pekerjaan itu sendiri
	3. Promosi Pekerjaan
	4. Kepenyeliaan (supervisi)
	5. Rekan Kerja
Disiplin kerja (X ₂)	1. Ketaatan pada peraturan
	2. Kepatuhan terhadap perintah pimpinan
	3. Kesanggupan menerima sanksi
Motivasi (X ₃)	1) Kemajuan
	2) pengakuan,
	3) tanggung jawab,
	4) pengawasan,
	5) gaji,
	6) kebijakan perusahaan
	7) kondisi pekerjaan.
Variabel Lingkungan Kerja (X ₄)	1) Pengawasan
	2) Suasana kerja
	3) Pemberian imbalan
	4) Perlakuan
Kinerja Karyawan (Y)	1) Kuantitas
	2) Kualitas
	3) Keandalan
	4) Kehadiran
	5) Kemampuan Bekerjasama

c. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi sederhana (Ordinary Least Square), adapun persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dimana

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Motivasi

X_4 = Lingkungan Kerja

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Prediktor

a = Konstan

e = error term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan menyajikan deskriptif statistic data, hasil persamaan regresi, Uji Anova dan R-Square. Tabel berikut

menyajikan hasil deskriptif statistik data.

Tabel 3
Deskriptif Statistik Data

	X1	X2	X3	X4	Y
Mean	3.3181	3.1524	3.7465	3.4966	3.2543
Standard Error	0.0750	0.0910	0.0398	0.0577	0.0797
Median	3.4000	3.2000	3.6923	3.4286	3.4000
Mode	3.3000	3.2000	3.6154	3.4286	3.8000
Standard Deviation	0.7686	0.9325	0.4077	0.5917	0.8167
Sample Variance	0.5907	0.8696	0.1662	0.3501	0.6669
Kurtosis	0.0955	0.4199	0.4784	0.5299	0.2701
Skewness	0.6873	0.3422	0.1618	0.0742	0.7654
Range	3.4000	4.0000	2.0000	2.4286	3.9000
Minimum	1.4000	1.0000	2.7692	2.2857	1.0000
Maximum	4.8000	5.0000	4.7692	4.7143	4.9000
Sum	348	331	393	367	342
Count	105	105	105	105	105

Tabel 4 berikut menyajikan hasil persamaan regresi.

Tabel 4
Hasil Persamaan Regresi

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value
Intercept	-0.5059	0.1712	-2.9556	0.0039
X1	0.8493	0.0552	15.3980	0.0000
X2	0.1435	0.0452	3.1767	0.0020
X3	0.0861	0.0497	1.7318	0.0864
X4	0.0478	0.0344	1.3902	0.1676

Hasil persamaan ini dapat diartikan dan memiliki makna sebagai berikut :

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja, apabila sig t sebesar 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti H₀ ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

- b. Apabila Variabel Kepuasan dan Kinerja Karyawan bernilai nol (0) sedangkan variabel Kepuasan Kerja bernilai satu satuan, maka variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,0552 satuan demikian juga sebaliknya.
- c. Apabila Variabel Disiplin dan Kinerja Karyawan bernilai nol (0) sedangkan variabel Disiplin bernilai satu satuan, maka variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,452 satuan demikian juga sebaliknya.
- d. Apabila Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan bernilai nol (0) sedangkan variabel Motivasi bernilai satu satuan, maka variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,0497 satuan demikian juga sebaliknya.
- e. Apabila Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan bernilai nol (0) sedangkan variabel Lingkungan Kerja bernilai satu satuan, maka variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,0334 satuan demikian juga sebaliknya

Tabel 5 berikut menyajikan hasil uji ANOVA (F).

Tabel 5
Uji Anova

	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Sig F</i>
Regression	4	16.5323	511.6396	0.0000
Residual	100	0.0323		
Total	104			

Sebagaimana keputusan uji bahwa : H_0 diterima Jika $F \text{ hitung} \leq F$ tabel. Kemudian H_0 ditolak Jika $F \text{ hitung} > F$ tabel. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F \text{ hitung}$ sebesar $5,542 > 2,44$ dan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. yang berarti hanya variable lingkungan kerja (X4) yang tidak signifikan mempengaruhi

kinerja karyawan, sedangkan variable kepuasan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Palembang

Tabel 6 berikut menyajikan uji R-Square (Uji Koefisien Determinasi).

Tabel 6
Uji R-Square (Uji Koefisien Determinasi)

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.9764
R Square	0.9534
Adjusted R Square	0.9516
Standard Error	0.1798
Observations	105

Dari hasil tabel Model Summary diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0.9534 (95,34%). Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 95,34%, sedangkan sisanya dijelaskan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa hanya variable lingkungan kerja (X4) yang tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan variable kepuasan (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Palembang. Sehingga hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Asuransi

Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Palembang tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Melyna Putri Wijayasari, Wahyu Hidayat & Saryadi **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Pertamina RU VI Balongan.** Universitas Diponegoro.

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. **Manajemen Sumber Daya. Manusia Untuk Perusahaan** Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

DAFTAR PUSTAKA

Alex Nitisemito, 2000, **Manajemen Personalia.** Jakarta, Ghalia Indonesia.

Duwi Prayitno, 2008, **Mandiri Belajar SPSS untuk Statistical Product and Service Solution,** Yogyakarta, Mediakom.

Eva Kris Diana Devi. **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening** (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)” tahun 2009.

Hasibuan. H. Malayu, (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.

Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2000. **Human Resource Management.** Thomson Learning: South-Western College Publishing.

Sugiyono, 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.

Wilson Bangun, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Jakarta, Erlangga.