

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK. CABANG PEMATANGSIANTAR

Oleh:
Ardila Winarti
S1 Manajemen
Darwin Lie, Efendi, Andy Wijaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Gambaran lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. 2. Pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Branch Pematangsiantar

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Pegawai menyatakan lingkungan kerja sudah baik, puas dengan kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Hasil analisis regresi adalah $= 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$ berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,665$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Tinggi rendahnya kinerja pegawai 44,2% dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja serta kepuasan kerja. 4. Hipotesis H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this research is: 1. Description of work environment, job satisfaction, and employee performance at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Branch Pematangsiantar. 2. The influence of work environment, job satisfaction, and employee performance at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Branch Pematangsiantar.

Result of the study can be summarized as follows: 1. Employee stated work environment already good, satisfied with job satisfaction and employee performance is already good 2. The result of the regression analysis is $= 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$ means work environment as well as job satisfaction has positive influence on employee performance. 3. The result of the analysis of correlation was obtained $r = 0,665$ means that there is strong and positive relationship between work environment, job satisfaction to employee performance at PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Branch Pematangsiantar. High low average employee performance 44,2% can be explained by work environment and job satisfaction. 4. The hypothesis H_0 has rejected, meaning that work environment and job satisfaction are positive and significant affect on employee performance at PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Branch Pematangsiantar.

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

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar yang berada di Jl. Sangnawaluh Komp. Mega Land Blok A No. 6-7 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan yang memiliki pegawai sebagai aset perusahaan. Oleh karena itu untuk menunjang aktivitas pelayanan terhadap nasabah maka sangat diperlukannya kinerja yang baik dari para pegawainya

Untuk menunjang kinerja para pegawainya, perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan para pegawai. Lingkungan kerja pada umumnya

terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar adalah kepuasan kerja. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para pegawainya PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar memperhatikan beberapa faktor yaitu pekerjaan yang memberikan kesempatan pegawai untuk belajar, gaji yang diberikan secara adil dan pantas, adanya pengembangan karir dengan memberikan promosi jabatan terhadap pegawainya yang bersifat transparan, pengawasan yang dilakukan oleh atasan juga tidak berlebihan dan adanya rekan kerja yang saling mendukung satu dengan yang lainnya.

2. Perumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial

3. Tujuan penelitian

- a. Mengetahui gambaran lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode kuisisioner, metode wawancara dan metode dokumentasi.

B. LANDASAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2011:26), menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Lingkungan Fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
 - 2) Lingkungan umum atau perantara (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah dan sebagainya). Lingkungan

perantara dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

- b. Suasana Kerja / Lingkungan Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antara sesama karyawan (hubungan horizontal).

2. Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan John (2006:121), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Mangkunegara (2013:117), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Luthans (2005:243), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu Sendiri
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerja menyukai tugas yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab.
- b. Gaji atau Upah
Karyawan selalu menginginkan sistem penggajian yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila pembayaran tersebut tampak adil berdasarkan permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat pada umumnya, maka kepuasan yang dihasilkan akan tinggi.
- c. Kesempatan Promosi
Promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain di mana jabatan tersebut memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dirasakan melalui ketetapan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Mutu Pengawasan Supervisi
Kegiatan pengawasan merupakan suatu proses dimana seorang manajer dapat memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Perilaku pengawas merupakan hal penting yang menentukan kepuasan kerja itu sendiri. Sebagian besar dari studi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa pegawai akan lebih puas dengan pemimpin yang lebih bijaksana, memperhatikan kemajuan, perkembangan dan prestasi kerja dari pegawainya.

e. Rekan Kerja

Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja bertingak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Bekerja dalam kondisi kerja yang tidak menyenangkan akan menimbulkan keengganan dalam bekerja. Dalam hal ini, perusahaan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik agar memuaskan pegawainya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan John (2006:378), kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti: kuantitas dan kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Menurut Surat Edaran Bank Indonesia No. 15/4 INTERN tanggal 26 Februari 2013, kinerja pegawai dapat dilihat dari:

a. Prestasi kerja

Prestasi pimpinan satuan kerja didasarkan pada pencapaian target yang ditetapkan pada awal tahun berupa Indikator Kinerja Utama (IKU). Sedangkan prestasi kinerja pegawai didasarkan pada pencapaian Indikator Kinerja Individu (IKI) yang selaras dengan sasaran strategis satuan kerja dan uraian jabatan pegawai yang bersangkutan. Indikator Kinerja Individu (IKI) meliputi keberhasilan, tanggung jawab, pencapaian target, dan tugas.

b. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah tingkat antara sikap kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan kompetensi inti pegawai Bank Indonesia dan tingkat kehadiran sebagaimana yang diisyaratkan dalam satu periode penilaian. Indikator untuk mengukur perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan Diri (*Continuous Learning*), pegawai menunjukkan sikap secara aktif menemukan area-area baru untuk pembelajaran, secara reguler menciptakan dan memanfaatkan kesempatan belajar yang ada menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh pada pekerjaan dan belajar melalui aplikasinya.
- 2) Integritas (*Integrity*), pegawai menjalankan norma-norma sosial dan etika organisasi dengan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika.
- 3) Membangun Kepercayaan (*Building Trust*), pegawai dapat berinteraksi dengan cara yang dapat memberikan rasa yakin/percaya atas keinginan individu dan organisasi.
- 4) Profesionalitas (*Work Standard*), pegawai dapat menetapkan standar kinerja yang tinggi untuk diri sendiri dan orang lain, dapat memperkirakan tanggung jawab agar berhasil dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan, serta dapat berkinerja dengan lebih baik daripada standar yang telah ditetapkan.
- 5) Kerjasama Tim (*Teamwork*), pegawai dapat bekerja secara efektif dan kooperatif, membangun dan menjaga hubungan kerja yang baik dengan orang lain.
- 6) Tingkat Kehadiran (*Attendance*), pegawai dapat memenuhi tingkat kehadiran yang telah ditetapkan bagi seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengkajian analisa kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini yang dibagi menjadi beberapa kelas interval.

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Puas	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Puas	Cukup Baik

3,41 – 4,20	Baik	Puas	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik	Sangat Puas	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Lingkungan Kerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar

Dari total jawaban responden mengenai lingkungan kerja terdapat hasil yang barada pada rata-rata 4,26 dengan kriteria jawaban sangat baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47 untuk dimensi lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan komunikasi dengan pimpinan dan suasana saling menghargai di tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,79 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator tingkat kebisingan di tempat kerja.

2) Gambaran Kepuasan Kerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar

Secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, mutu pengawasan, dan rekan kerja memiliki rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban puas. Nilai rata-rata kepuasan kerja tertinggi berada pada dimensi rekan kerja pada indikator interksi dengan nilai 4,15 dengan kriteria jawaban puas. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator posisi pekerjaan dengan kriteria jawaban puas.

3) Gambaran Kinerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

Secara keseluruhan nilai kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban baik. Nilai jawaban responden tertinggi berada pada indikator mandiri dengan nilai rata-rata 4,49 dengan kriteria jawaban sangat baik. Sedangkan nilai jawaban responden terendah berada pada tingkat keberhasilan dengan nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu X_1 adalah lingkungan kerja dan X_2 adalah kepuasan kerja serta Y adalah kinerja pegawai. Maka perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai a dan b dengan notasi sebagai berikut:

Tabel 2
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	64,989	11,087	
1 lingkungan kerja	,807	,328	,350
kepuasan kerja	,433	,158	,390

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil perhitungan *spss statistics 20*

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil regresi linier berganda dengan perhitungan SPSS diperoleh persamaan regresi yang diperoleh adalah $= 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan korelasi derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Nilai r hitung dapat dihitung dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,442	,416	5,944

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil perhitungan *spss statistics 20*

Dari tabel 3 di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,665 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,442, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai 44,2% dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar dan sisanya 55,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, pelatihan, dan kompensasi.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap

variabel terikat (kinerja pegawai) secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau = 0,05. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1229,373	2	614,686	17,401	,000 ^b
Residual	1554,329	44	35,326		
Total	2783,702	46			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, lingkungan kerja
Sumber: hasil perhitungan *spss statistics 20*

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,401 sedangkan F_{tabel} (0,05 ; 2 VS 44) sebesar 3,21 atau dengan taraf signifikansi 0,000 0,05, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk menguji hasil perhitungan regresi dapat dilakukan pembuktian hipotesa untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara parsial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t_{hitung} dapat dihitung dengan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}

Model	t	Sig.
(Constant)	5,862	,000
1 lingkungan kerja	2,462	,018
kepuasan kerja	2,736	,009

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: hasil perhitungan *spss statistics 20*

Dari tabel 5 di atas, dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel X_1 sebesar 2,462 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (47-2-1= 44) sebesar 2,0153, atau dengan taraf signifikansi 0,018 0,05, maka H_0 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 sebesar 2,736 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-$

1 (47-2-1 = 44) sebesar 2,0153, atau dengan taraf signifikansi 0,009 0,05, maka H_0 ditolak artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Lingkungan Kerja Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

Dalam menerapkan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar yang masih berada di bawah rata-rata total jawaban berada pada indikator kebersihan ruang kerja yang berada pada rata-rata 3,81. Untuk menjaga kebersihan ruang kerja bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan tetapi tanggung jawab seluruh pegawai yang bekerja di dalam perusahaan, sehingga arahan pimpinan dan kesadaran pegawai sangat diperlukan. Begitu juga pada indikator kelayakan peralatan kerja yang berada pada rata-rata 4,19. Untuk mengoptimalkan peralatan kerja agar kegiatan bekerja dapat berjalan dengan lancar maka perusahaan perlu lebih memperhatikan peralatan yang digunakan oleh pegawai saat bekerja seperti mengganti komputer lama dengan komputer baru yang memiliki kapasitas penyimpanan lebih besar.

Pada indikator tingkat kebisingan di tempat kerja berada pada rata-rata 3,79. Hal ini disebabkan karena PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar yang sangat dekat dengan jalan lintas yang selalu ramai. Cara yang dilakukan untuk mengatasi kekurangan dari indikator tersebut adalah dengan menutup celah-celah yang dapat menyalurkan suara dari luar gedung dan juga mengganti atau memasang ventilasi, jendela dan pintu dengan yang kedap suara. Dengan memperhatikan hal-hal kecil, maka perusahaan secara tidak langsung membuat pegawai yang bekerja di dalam perusahaan akan merasa nyaman dan aman. Dengan begitu pegawai akan bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien

b. Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar

Dimensi kepuasan kerja yang diterapkan PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, mutu pengawasan, dan rekan kerja dengan rata-rata nilai 3,88 dan dengan kriteria jawaban puas.

Dalam pelaksanaannya, PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar masih memiliki kelemahan

pada indikator pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk maju dan pekerjaan yang menantang berada pada rata-rata 3,87 dan 3,83 dengan kriteria jawaban puas. Untuk mengatasi hal tersebut, hendaknya perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih menantang untuk diselesaikan agar pegawai tidak merasa bosan dan terdorong untuk maju. Untuk indikator posisi kerja berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini karena posisi kerja pegawai menentukan nyaman atau tidaknya seorang pegawai menjalankan tugasnya, dalam hal ini perlu dilakukannya rotasi atau mutasi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai.

Pada indikator pemberian tunjangan berada pada rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban puas. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai perlu ditingkatkan, karena meningkatkan pemberian tunjangan kepada pegawai dapat mendorong semangat bekerja terhadap pegawai tersebut. Untuk indikator kepuasan terhadap gaji yang diterima dan kebijakan pemberian gaji berada pada rata-rata 3,81 dan 3,79 dengan kriteria jawaban puas. Perlunya pengkajian dengan teliti dalam hal pemberian gaji serta kebijakannya agar penerapan dalam pemberian gaji secara objektif berdasarkan prestasi dan kinerja dari pegawai agar pegawai merasa adil dalam hal pemberian gaji.

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar juga mengalami kendala pada dimensi kesempatan promosi terutama pada indikator promosi berdasarkan lama bekerja dan kebijakan promosi. Indikator promosi berdasarkan lama bekerja berada pada rata-rata 3,62 dengan kriteria jawaban puas dan kebijakan promosi berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban puas. Perlunya memperhatikan penerapan dalam memberikan promosi terhadap pegawai dengan lebih objektif untuk menghindari diskriminatif agar pegawai merasa adil dengan kebijakan promosi yang diterapkan. Untuk indikator promosi berdasarkan kinerja pegawai berada pada rata-rata 3,85. Dengan memberikan kesempatan promosi berdasarkan kinerja pegawai adalah cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik dengan memberikan kesempatan promosi bagi pegawai potensial tersebut.

c. Kinerja Pegawai Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang pematangsiantar mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja para pegawainya. Indikator kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar

mengikuti Surat Edaran Bank Indonesia No. 15/4 INTERN tanggal 26 Februari 2013.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari prestasi kerja dan perilaku kerja. Prestasi kerja meliputi keberhasilan, tanggung jawab, pencapaian target, dan tugas. Sedangkan prestasi kerja meliputi pengembangan diri, integrasi, membangun kepercayaan, profesionalitas, kerja sama tim, dan tingkat kehadiran. Kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang pematangsiantar dapat dinilai dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan rata-rata nilai 4,12 dalam penelitian ini.

Dalam penilaian kinerja pegawai dari dimensi keberhasilan pada indikator tingkat keberhasilan berada pada rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan keberhasilan yang dicapai oleh pegawai hendaknya perusahaan memberikan dorongan dengan cara memberikan kompensasi yang lebih baik kepada para pegawai. Untuk indikator ketanggapan dalam mengatasi kegagalan dan menggunakan pengalaman keberhasilan dimasa lalu berada pada rata-rata 4,00 dan 4,11. Dibutuhkan peran pemimpin untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahannya agar lebih teliti saat bekerja dan pentingnya menggunakan pengalaman keberhasilan dimasa lalu untuk mengantisipasi kegagalan dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan.

Untuk indikator tanggung jawab terhadap keputusan pada dimensi tanggung jawab berada pada rata-rata 4,11. Dalam hal ini pegawai hendaknya memahami terlebih dahulu resiko dari keputusan yang diambil sehingga untuk kedepannya tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Kemudian dari dimensi pencapaian target pada indikator kualitas pencapaian target dan ketepatan waktu yang berada pada rata-rata 3,81 dan 4,00 dengan kriteria jawaban masing-masing baik. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian target hendaknya perusahaan memberikan pelatihan dan tidak memberikan beban pekerjaan yang melampaui kemampuan pegawai agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan.

Untuk dimensi tugas pada indikator kualitas berada pada rata-rata 4,04 dengan kriteria jawaban baik namun berada di bawah total rata-rata jawaban. Untuk mengoptimalkan perlunya kesadaran bagi pegawai tentang tugas yang telah dibebankan kepadanya dan perlunya pihak perusahaan untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang yang dikuasai pegawai.

Selanjutnya untuk dimensi pengembangan diri pada indikator kemampuan kerja dan kesempatan belajar juga memiliki kendala. Indikator kemampuan kerja berada

pada rata-rata 3,79 dan indikator kesempatan belajar pada rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban masing-masing baik, namun masih berada di bawah rata-rata total jawaban responden. PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan pastinya sangat memerlukan nasabah sebagai tonggak utama bagi perusahaan. Perusahaan hendaknya tidak membatasi para pegawai untuk menggunakan pengetahuan baru dan mengaplikasikannya dengan kreativitas yang baru agar menarik minat masyarakat untuk menjadi nasabah bank.

Untuk indikator konsentrasi saat bekerja berada pada rata-rata 4,09. Menjaga lingkungan tetap bersih dan nyaman merupakan cara efektif untuk pegawai agar lebih berkonsentrasi terhadap pekerjaan mereka. Pada dimensi membangun kepercayaan pada indikator membuktikan kompetensi berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini harus ditingkatkan agar mendapatkan hasil yang maksimal saat bekerja dengan cara memberikan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan agar pegawai dapat membuktikan kompetensinya dan tidak merasa bosan saat bekerja serta terdorong untuk maju

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil analisis deskriptif kualitatif lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,26 dengan kriteria jawaban sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47 untuk dimensi lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan komunikasi dengan pimpinan dan suasana saling menghargai di tempat kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,79 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator tingkat kebisingan di tempat kerja.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban puas. Nilai rata-rata kepuasan kerja tertinggi berada pada dimensi rekan kerja pada indikator interaksi dengan nilai 4,15 dengan kriteria jawaban puas. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator posisi pekerjaan yang berada pada rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban puas.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban setuju. Nilai jawaban responden tertinggi berada pada indikator mandiri dengan nilai rata-rata 4,49 dengan kriteria jawaban sangat setuju. Sedangkan nilai jawaban responden terendah berada pada indikator

tingkat keberhasilan dengan nilai rata-rata 3,79 dengan kriteria jawaban setuju.

- Hasil analisis regresi yang diperoleh persamaan $= 64,989 + 0,807X_1 + 0,433X_2$, artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,665$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,442, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai 44,2% dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar dan sisanya 55,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan.
- Hasil uji hipotesis dengan uji simultan (uji F) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,401 sedangkan F_{tabel} (0,05 ; 2 VS 44) sebesar 3,21 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.
- Hasil uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 sebesar 2,462 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($47-2-1= 44$) sebesar 2,0153, atau dengan taraf signifikansi $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Dari hasil uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_2 sebesar 2,736 sedangkan t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ ($47-2-1 = 44$) sebesar 2,0153, atau dengan taraf signifikansi $0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar.

2. Saran

- Lingkungan kerja adalah faktor penting untuk menjaga pegawai agar merasa aman dan nyaman saat bekerja. Seperti memperingatkan seluruh pegawai tentang pentingnya menjaga kebersihan, pentingnya perusahaan menyediakan peralatan yang layak untuk bekerja, serta menjaga konsentrasi saat bekerja dengan cara mengurangi tingkat kebisingan ditempat kerja. Hal itu dapat dilakukan

- dengan cara menutup celah-celah yang dapat menyalurkan suara dari luar gedung dan juga mengganti atau memasang ventilasi, jendela dan pintu dengan yang kedap suara.
- b. Agar penerapan kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik maka PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar lebih memperhatikan pegawai, agar perusahaan mengetahui dan memahami dengan jelas apa yang menjadi kebutuhan bagi para pegawainya. Seperti melakukan rotasi jabatan, meningkatkan tunjangan kepada pegawai dan memberikan kesempatan promosi bagi pegawai dengan lebih objektif sesuai dengan prestasi yang telah dicapai.
 - c. Agar peningkatan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik maka PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk . cabang Pematangsiantar memberikan dorongan agar pegawai termotivasi untuk lebih baik lagi dalam bekerja. Seperti memberikan pelatihan kepada pegawai, tidak memberikan beban kerja yang melampaui batas kemampuan pegawai, mendukung kreativitas pegawai dalam bekerja, dan memberikan tantangan dalam bekerja agar pegawai tidak merasa bosan. Bagi pegawai hendaknya lebih memahami tugasnya sebagai pegawai bank dan memahami resiko dari keputusan yang akan diambil.
 - d. Sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada penulis, sehingga masih terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian seperti motivasi, lingkungan kerja, budaya kerja dan faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

....., 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: penerbit Refika Aditama.
Surat Edaran Bank Indonesia No. 15/4 Tanggal 26 Februari 2013.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2005. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakrya.
- Mathis, Robert L, & John H. Jackson. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 2000. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: penerbit Refika Aditama.