

Pengaruh Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember

The Effect Of Reward And The Work Environment To Performance Through Job Satisfaction Of Employees As A Variable Intervening On Stikes Bhakti Al Qodiri Jember

Andik Rega, Sampeadi, Wiji Utami
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: andikrega.ar20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan analisis: (1) penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) penghargaan terhadap kinerja karyawan, (4) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (5) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (6) penghargaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan, (7) lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ialah seluruh karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember dan sampel penelitian berjumlah 43 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pengaruh langsung terkecil terhadap kinerja karyawan adalah penghargaan.

Kata Kunci: penghargaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

The aims of this research are to know the effect and analysis of: (1) reward on job satisfaction of employees, (2) the work environment on job satisfaction of employees, (3) reward on the performance of employees, (4) the work environment on the performance of employees, (5) job satisfaction on the performance of employees, (6) reward on performance through employee satisfaction, (7) the work environment on performance through employee satisfaction. The research approach is quantitative research. Population in this research is all employees on Stikes Bhakti Al Qodiri Jember and the sample of 43 respondents using purposive sampling method. Method of analysis used is the path analysis that aims to find out the direct effect and indirect effect. The result of this analysis by using software SPSS 20 shows that variable reward significant effect on employee job satisfaction. Working environment have a significant effect on employee job satisfaction. reward significant effect on employee performance. Work environment significantly effect employee performance. Job satisfaction significantly effect employee performance. Reward significantly effect performance through employee satisfaction. Work environment significantly effect performance through employee satisfaction. Based on the results of path analysis, the greatest direct effect on employee performance is employee satisfaction. While the smallest direct effect on employee performance is a reward.

Keywords: reward, work environment, job satisfaction, performance

Pendahuluan

Di jaman yang sudah semakin berkembang pesat ini membuat orang-orang saling bersaing untuk mejadi seseorang yang lebih unggul dari yang lain sehingga diperlukan nilai tambah maupun kemampuan lebih yang harus dimiliki oleh orang

tersebut, salah satunya dengan pendidikan, khususnya di dalam pendidikan perguruan tinggi. Perguruan tinggi menjadi salah satu tempat pendidikan yang sangat penting karena didalam perguruan tinggi seseorang bisa mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam tentang keahlian dalam setiap bidang keilmuan yang berbeda, selain itu dalam perguruan tinggi

Andiket *et al.*, Pengaruh Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....

seseorang mendapat penguatan karakter agar menjadi sumber daya manusia yang baik. Untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang baik, perguruan tinggi harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja agar tujuan dari perguruan tinggi tersebut dapat tercapai. Kinerja karyawan akan tinggi apabila terdapat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Handoko, 2001). Kepuasan kerja ini akan terbentuk apabila terdapat faktor-faktor seperti penghargaan yang diberikan dan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada, selain institusi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam Stikes Bhakti Al Qodiri, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh Stikes Bhakti Al Qodiri sendiri yaitu pemberian penghargaan. Pemberian penghargaan menjadi sesuatu yang penting untuk dilakukan karena pemberian penghargaan sendiri merupakan salah satu bentuk perhatian Stikes Bhakti Al Qodiri terhadap karyawan yang telah bekerja dan memiliki prestasi yang baik didalam pekerjaannya. Adanya pemberian penghargaan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan akan menimbulkan rasa terhadap karyawan yaitu karyawan merasa diperhatikan sebagai orang yang telah bekerja keras sehingga timbul rasa puas terhadap apa yang telah dikerjakan dan didapatkan selama mereka telah bekerja.

STIKES Bhakti Al Qodiri Jember adalah salah satu instansi perguruan tinggi kesehatan swasta yang ada di Jember. Lokasi STIKES Bhakti Al Qodiri berada di lingkungan pondok pesantren Al Qodiri Jember yang menjadikan sekolah tinggi satu-satunya yang berada di dalam lingkungan pondok pesantren di Jember khususnya wilayah perkotaan. Dengan lingkungan pondok pesantren tersebut, STIKES Bhakti Al Qodiri Jember adalah perguruan tinggi yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan agama. Selain kegiatan perkuliahan, praktek, dan kegiatan akademis lainnya, mahasiswa juga secara aktif diikutsertakan dalam kegiatan pondok pesantren. Lingkungan pondok pesantren ini juga tidak hanya berpengaruh terhadap mahasiswa, juga berpengaruh terhadap karyawan yang bekerja di dalam STIKES Bhakti Al Qodiri Jember.

Lingkungan yang ada di dalam pondok pesantren Al Qodiri mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri. Secara tidak langsung karyawan yang ada didalam Stikes Al Qodiri juga mendapat pendalaman nilai-nilai spiritual yang lebih dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pondok pesantren tersebut, seperti misalnya kegiatan pengajian rutin yang dilakukan di pondok pesantren. Ajaran agama yang mengajarkan kepada setiap umat manusia untuk selalu bekerja keras dan berbuat baik kepada orang lain, tentunya akan menjadi salah satu alasan yang bisa mempengaruhi karyawan, sehingga hal tersebut juga akan

berpengaruh terhadap perilaku dan sifat karyawan yang ada dalam Stikes Bhakti Al Qodiri didalam bekerja.

Berdasarkan landasan teori dan fenomena pada objek penelitian, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Stikes Bhakti Al Qodiri Jember”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember ? (2) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember ? (3) Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember ? (4) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember ? (5) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember ? (6) Apakah terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember ? (7) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember ?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan penganalisisan: (1) penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. (3) penghargaan terhadap kinerja karyawan. (4) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (5) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (6) penghargaan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. (7) lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Protes dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
- H3: Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- H6: Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karyawan
- H7: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karyawan

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* yang menjelaskan kedudukan

variabel-variabel yang diteliti serta berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dapat disebut juga sebagai pengujian hipotesis, yang menguji pengaruh diantara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2012:11).

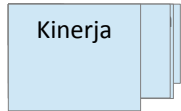
Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data yang diperoleh dari buku dan data yang diperoleh dari internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Siles Bhakti Al Qodiri Jember, dan sampelnya berjumlah 43 responden. Metode pengambilan sampel adalah *Purposive Sampling* dengan kriteria sudah menjadi karyawan tetap dan telah bekerja minimal satu tahun sebagai karyawan tetap.

Metode Analisis Data



Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS 20. Untuk menyelesaikan analisis jalur, maka perlu membuat diagram jalur dan koefisien jalur. Model analisis jalur dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Gambar 1. Model Analisis Jalur
Sumber: Data diolah

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	
	Orang	Presentase

Kelompok Usia		
25 - 30 Tahun	12	27,91
30 - 35 Tahun	23	53,49
≥ 35 Tahun	8	18,6
Jumlah	43	100

Jenis Kelamin		
Laki – laki	24	55,81
Perempuan	19	44,19
Jumlah	43	100

Masa Kerja		
1 - 2 tahun	9	20,93
2 - 3 tahun	11	25,58
dias 3 tahun	23	53,49
Jumlah	43	100

Pendidikan		
SMA	7	16,27
Surat	11	25,59
Surat	25	58,14
Jumlah	150	100

Sumber: Data primer diolah, April 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Siles Bhakti Al Qodiri Jember paling banyak berusia 30-35 tahun, berjenis kelamin laki-laki, bekerja diatas 3 tahun, dan pendidikan akhir Sata II.

Hasil Uji Analisis Jalur

Tabel 2. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Standardized	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	α	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,283	1,623	0,390	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,356	3,205	0,000	0,05	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	0,289	2,270	0,029	0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow X_2$	0,273	2,564	0,002	0,05	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,560	4,332	0,000	0,05	Signifikan
ϵ_1	0,526	-	-	-	-
ϵ_2	0,663	-	-	-	-

Sumber: data primer diolah, 2015.

Dari hasil analisis jalur menggunakan SPSS 20, maka uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh koefisien jalur langsung (Beta *Standardize*) sebesar 0,283 dengan nilai signifikansi nya 0,019, karena signifikansi $< \alpha$ atau $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya

- penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh koefisien jalur langsung (Beta *Standardize*) sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi nya 0,000, karena signifikansi < α atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh koefisien jalur langsung (Beta *Standardize*) sebesar 0,230 dengan nilai signifikansi nya 0,029, karena signifikansi < α atau $0,029 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- d. Pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh koefisien jalur langsung (Beta *Standardize*) sebesar 0,273 dengan nilai signifikansi nya 0,002, karena signifikansi < α atau $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
- e. Pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh koefisien jalur langsung (Beta *Standardize*) sebesar 0,560 dengan nilai signifikansi nya 0,000, karena signifikansi < α atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

1. Perhitungan Jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh langsung penghargaan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) serta pengaruh tidak langsung penghargaan (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

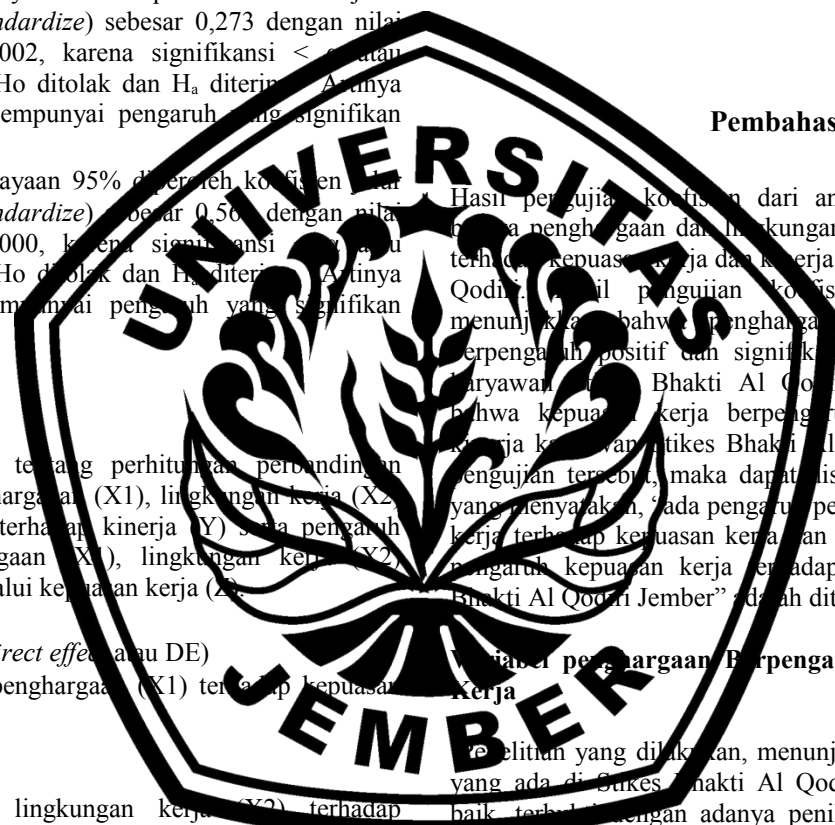
- a. Pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)
 - a) Pengaruh variabel penghargaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)
 - $DE_{XZ} = X1 \rightarrow Z$
 - $DE_{XZ} = 0,283$
 - a) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)
 - $DE_{XZ} = X2 \rightarrow Z$
 - $DE_{XZ} = 0,336$
 - b) Pengaruh variabel penghargaan (X1) terhadap kinerja (Y)
 - $DE_{XY} = X1 \rightarrow Y$
 - $DE_{XY} = 0,230$
 - c) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)
 - $DE_{XY} = X2 \rightarrow Y$
 - $DE_{XY} = 0,273$
 - d) Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)
 - $DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$
 - $DE_{ZY} = 0,560$

a. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)

- a) Pengaruh variabel penghargaan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
 - $IE_{XZY} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - $IE_{XZY} = (0,283) (0,560)$
 - $= 0,158$
- b) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
 - $IE_{XZY} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - $IE_{XZY} = (0,336) (0,560)$
 - $= 0,188$

a. Total Effect

- a) *Total Effect*: $Y \leftarrow X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = Y, 0,230 + 0,158 = 0,388$
- b) *Total Effect*: $Y \leftarrow X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = Y, 0,273 + 0,188 = 0,461$



Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa penghargaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri dan menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, "ada pengaruh penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember" telah diterima.

Variabel penghargaan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa penghargaan yang ada di Stikes Bhakti Al Qodiri telah dilakukan secara baik terhadap dengan adanya penilaian yang dilakukan oleh manajemen instansi dalam menilai prestasi kerja karyawannya, instansi Stikes melakukan penilaian dengan memberikan pembobotan terhadap tugas yang telah diberikan dan dijalankan oleh karyawannya, prestasi kerja yang ada umumnya bersifat kemampuan didalam berkerja seperti merancang kegiatan kerja efektif dan terjadwal didalam perusahaan, melakukan pelaporan hasil kerja tertulis secara akurat, dan mengerjakan tugas dengan baik dan benar dikantor, memberikan pelayanan yang baik bagi seluruh mahasiswa di Stikes Bhakti Al Qodiri. Penghargaan yang diberikan berupa peningkatan atau promosi jabatan yang lebih tinggi atau diberikan tanggungjawab yang relatif lebih besar daripada sebelumnya, penghargaan yang diberikan umumnya berbentuk materil yang dan non materil seperti promosi jabatan yang diselenggarakan adalah kenaikan jabatan lebih tinggi daripada sebelumnya, kemudian bentuk penghargaan lain yang

diberikan yaitu berupa gaji dan jaminan sosial yang diberikan telah sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan, hal ini sudah sesuai dengan pernyataan yang telah diberikan oleh karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember yang menilai bahwa jaminan sosial yang diterima telah sesuai dengan apa yang diinginkan. Karyawan yang menerima atau memperoleh penghargaan umumnya merasa senang karena tugas dan pekerjaan yang dilakukannya telah dihargai oleh pihak instansi Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. Hal ini membuktikan atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nova Yuliyana Anggrainie (2013) menyebutkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Siswanto (2000:245) penghargaan merupakan pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan merupakan motivator yang kuat. Pengakuan atas suatu prestasi, akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi daripada dalam bentuk materi atau hadiah.

Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja sebagai tempat dimana karyawan bekerja, kantor yang menjadi aktivitas kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri, terbukti bahwa lingkungan kerja yang ada di dalam instansi Stikes Bhakti Al Qodiri telah membuat para karyawan merasa nyaman, teratur dan rapi sehingga memberikan kenyamanan kepada karyawan didalam bekerja menyediakan berbagai macam fasilitas atau peralatan kerja yang akan digunakan untuk aktivitas kerjanya, peralatan yang disediakan umumnya berupa AC, komputer, mesin print, telepon dan lain sebagainya, yang tersedia didalam kantor dan peralatan dan fasilitas lainnya yang disediakan seperti kendaraan untuk karyawan ada mobil dan sepeda motor, pakaian dinas dan lain sebagainya. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan yang ada dalam instansi, karyawan yang ada dan berkerja berujung tiang, saling menghormati dan saling membantu pekerjaan yang dilakukan secara tim atau berkerjasama dalam menyelesaikan suatu permasalahan di instansi Stikes Al Qodiri. Lingkungan kerja yang ada dan sesuai bagi karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri dirasakan telah memberikan kesesuaian dan kenyamanan didalam berkerja. Hal ini membuktikan atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evi Naharotul Karomah (2013) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Manulang (2001:150) kondisi pekerjaan yang menyenangkan khususnya lingkungan kerja yang kondusif seperti adanya tata ruang yang strategis, pewarnaan yang menarik, adanya sirkulasi udara yang bagus akan membangkitkan rasa nyaman pada karyawan, serta didukung oleh hubungan antar individu yang harmonis antara bawahan dan atasan.

Variabel Penghargaan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa penghargaan yang ada di Stikes Bhakti Al Qodiri, merupakan penghargaan yang didapatkan dari hasil prestasi kerja kerjanya, karyawan yang berprestasi, rajin masuk, dan aktif didalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam berkerja akan menjadi penilaian bagi pihak instansi dalam memutuskan pemberian penghargaan, pemberian penghargaan di Stikes Bhakti Al Qodiri umumnya dilakukan dengan memberikan kepercayaan lebih kepada kerjanya didalam pelaksanaan tugas, pemberian penghargaan baik materil dan non materil, staf manajemen dari instansi Al Qodiri akan merekapitulasi penilaian kerja yang telah dilakukan. Untuk pemberian penghargaan dalam bentuk promosi kerja karyawan biasanya membutuhkan penilaian yang relatif lebih sulit daripada pemberian penghargaan yang lain karena karyawan memang harus benar-benar matang dalam merencanakan sebuah rancangan kerja atau karyawan memang sangat tekun dalam berkerja. Penghargaan yang diberikan berupa jabatan dengan posisi yang baik, selain itu pemberian penghargaan lain seperti pemberian kepercayaan lebih akan tanggung jawab dan imbalan-imbalan lain yang pantas yang sesuai dengan kinerja karyawan tentunya akan meningkatkan semangat dan dorongan kepada karyawan untuk berkerja lebih baik lagi lebih tekun dalam berkerja, dan berdisiplin dalam mematuhi peraturan kerja. Hal ini membuktikan atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nova Yuliyana Anggrainie (2013) menyebutkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Wrigfield dan Barry (2002:81) faktor penghargaan menjadi daya tarik bagi karyawan sebagai bangga pada pekerjaannya. Menurut kearsifannya, terdapat dua macam penghargaan, yaitu hadiah (*conditional rewards*) dan sikap menghargai (*unconditional rewards*).

Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan Stikes Bhakti Al Qodiri telah dirasakan sesuai dengan aktivitas kerja kerjanya, karyawan dapat melakukan pelayanan yang baik bagi seluruh mahasiswa Stikes Al Qodiri, seperti melakukan pelayanan pengarsipan, surat menyurat, dan kebutuhan lain sebagainya. Peralatan yang disediakan juga memudahkan karyawan dalam berkerja, karyawan dapat menggunakan peralatan seperti komputer yang disediakan dan memudahkan karyawan dalam melakukan aktivitas pengarsipan, pelaporan dan lain sebagainya untuk membantu mahasiswa di Stikes Al Qodiri, selain itu karyawan yang berkerja telah disediakan berbagai macam fasilitas seperti sepeda motor, mobil dan internet untuk memudahkan aktivitas kerjanya, serta memberikan efisiensi terhadap aktivitas kerjanya sehingga karyawan dapat lebih cepat karena merasa terbantu dengan adanya fasilitas yang telah disediakan oleh pihak instansi, serta adanya penataan ruangan kerja yang baik dan teratur, seperti penataan ruangan arsip dan ruangan staf karyawan dan dosen yang dibedakan, ruangan ber AC, dan

ruangan tempat penyimpanan arsip dan lain sebagainya. Karyawan yang berkerja dapat berkerja lebih maksimal dalam berkerja karena pihak instansi Al Qodiri telah cukup menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan dalam berkerja. Hal ini membuktikan atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evi Naharotul Karomah (2013) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Nitisemito (2002:183) faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan dan kebisingan. Lingkungan kerja yang mendorong kinerja karyawan. Karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat mengerjakan tugas dengan baik. Dalam hal ini karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan sehingga karyawan betah. Disamping itu karyawan perlu didukung fasilitas kerja yang bersih, tidak bising dan aman.

Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri terbukti dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawannya, karyawan yang memiliki latar belakang manajemen dan akuntansi atau ekonomi akan ditempatkan dibagian keuangan, administrasi, dan pelayanan sedangkan karyawan dengan latar belakang pendidikan keperawatan dan keperawatan akan ditempatkan di bagian staf ahli dari Stikes Al Qodiri, karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri yang berkerja sesuai dapat langsung berkerja dan mengerti tentang tugas yang telah diberikan oleh instansi atau atasannya. Sikap pimpinan atau atasan yang ada di Stikes Bhakti Al Qodiri yang dirasa dapat bersikap transformatif dan memrangkan dalam memberikan tugas kepada bawahannya, karyawan yang akan jelas dan lebih mengerti mengenai tugas yang diperintahkan atasannya, sehingga tugas yang diberikan seperti tugas pelayanan kepada mahasiswa dan administrasi dapat dilakukan secara baik, tugas pelaporan kerja dan pengarsipan berkas dapat dilaksanakan secara baik dan terselesaikan dalam waktu yang relatif efektif dan efisien. Kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri yang dibentuk dengan kesesuaian penempatan kerja, dan sikap pimpinan yang baik sangatlah dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam berkerja. Hal ini membuktikan atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evi Naharotul Karomah (2013) dan Nova Yuliya Anggrainie (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Handoko (2001:196) karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang efektif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan

maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Variabel Penghargaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa penghargaan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karyawan yang merasa adil dengan adanya penilaian prestasi kerjanya dengan memberikan penilaian mengenai kedisiplinan dalam berkerja, ketekunan dalam berkerja dan pelayanan yang baik kepada mahasiswanya, tentunya akan menambah nilai bobot dalam penilaian prestasi kerja, karyawan yang berprestasi umumnya mendapatkan penghargaan baik berupa ucapan selamat atau promosi jabatan serta kenaikan gaji yang sesuai. Karyawan yang berkerja dan puas terhadap penilaian prestasi kerjanya, karyawan yang berkerja akan cenderung lebih bersemangat dalam berkerja untuk dapat berkerja lebih baik sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Karyawan yang mendapatkan promosi jabatan, seperti meningkatnya status jabatan karyawan dari karyawan bagian staff biasa menjadi karyawan staf ahli, karyawan yang berkerja akan lebih berkerja disiplin dalam berkerja, lebih patuh terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi, lebih aktif dalam berkerja seperti mengerjakan pekerjaan teknis dibidang pelayanan dan pelayanan kepada mahasiswa atau pengarsipan serta tertib administrasi didalam lingkungan kerjanya. Hal ini membuktikan atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nova Yuliya Anggrainie (2013) menyebutkan bahwa penghargaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang disediakan dengan berbagai macam fasilitas kerja, karyawan akan merasa sangat terbantu dalam mengerjakan aktivitas pekerjaannya, karyawan yang berkerja akan lebih cepat dalam berkerja dapat melakukan kegiatan surat menyurat, tertib administrasi, pencatatan, rekapitulasi nilai mahasiswa, mengakses internet dan lain sebagainya, karyawan dapat melakukannya dengan lebih cepat dengan bantuan komputer dan alat print serta internet yang disediakan, karyawan akan merasa terbantu didalam mengerjakan tugas yang ada dan telah ditanggungjawabkan sehingga karyawan yang ada tidak akan menunda dalam melaksanakan tugas yang telah ditanggungjawabkan kepadanya. Hubungan antar karyawan dan karyawan lainnya serta hubungan atasan dengan bawahannya, dalam komunikasi didalam lingkungan kerjanya dilakukan secara formal dan informal dengan bahasa yang baik dan sopan dan saling menghargai telah memberikan adanya rasa yang nyaman dalam berkerja, sehingga aktivitas karyawan yang berkerja dalam melaksanakan tugas kerjanya dapat dilakukan secara baik dan bersifat kekeluargaan yang akan meningkatkan semangat dalam berkerja. Hal ini membuktikan

Andiket *et al.*, Pengaruh Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....

atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Evi Naharotul Karomah (2013) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan bahwa pada tingkat kepercayaan 95%: (1) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. (3) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. (4) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. (6) penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember. (7) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah pengisian dalam lembar kuisioner tidak dapat dilakukan secara langsung dengan satu persatu karyawan. Hal ini dikarenakan permintaan dari Stikes Bhakti Al Qodiri Jember sendiri yang meminta agar lembar kuisioner untuk diserahkan dan nantinya akan diisi oleh karyawan yang bersangkutan. Hal tersebut menjadi keterbatasan penelitian karena dikawatirkan pengisian kuisioner yang bisa saja tidak diisi oleh orang yang bersangkutan dan bisa diisi oleh orang lain sehingga hasil yang nantinya didapat juga tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam penelitian. Selain itu waktu pengambilan lembar kuisioner yang menunggu waktu yang relatif lama yang dikarenakan pada saat penyebaran kuisioner, karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri sedang sibuk dengan persiapan ujian semester.

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, beberapa saran yang perlu disampaikan adalah:

1. Pihak Stikes Bhakti Al Qodiri Jember diharapkan tetap menjaga dan memperhatikan pemberian penghargaan yang lebih sesuai kepada karyawan yang bekerja, baik yang bersifat materiil dan non materiil karena hal tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember.
2. Pihak Stikes Bhakti Al Qodiri Jember diharapkan lebih meningkatkan hubungan kerja yang baik antara pimpinan,

staf karyawan, staf dosen sehingga dapat menumbuhkan sikap kekeluargaan yang ada didalam instansi.

3. Pihak Stikes Bhakti Al Qodiri Jember diharapkan lebih meningkatkan fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan bagi karyawannya agar lebih memudahkan dan mengefektifkan pekerjaan yang dilakukan.
4. Diharapkan pada penelitian berikutnya lebih dikembangkan lagi terutama berkaitan dengan variabel pembentuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada karyawan Stikes Bhakti Al Qodiri Jember yang telah meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

7



Daftar Pustaka

- Handoko, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kelima. Jakarta : BPF.
- Manulang, 2001. *Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Naharotul, Evi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan*. T. JNE Jember : Universitas Jember.
- Nitisemito, Sahaji. 2002. *Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Dunia.
- Sugiono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugeng, Bambang dan Berry. 2001. *Mempertahankan Karyawan Unggul*. Alfabeta. Jakarta: Alfabeta.
- Yuliana, Irena. 2008. *Pengaruh Penghargaan Intrinsik Dan Penghargaan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Kantor Perum Pulpasanti Bondowoso*. Jember : Universitas Jember