

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP IX JEMBER**

**Dinarizka Leksi Primandaru**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember  
deenarizka@gmail.com

**Diana Sulianti K. Tobing**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember  
dskltse@yahoo.com

**Dewi Prihatini**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember  
dkawima@gmail.com

**Abstract:** *This research aims to analyze and empirically prove the direct influence of work motivation and work environment on the employee performance, and the indirect influence of work motivation and work environment on the employee performance through work satisfaction and work discipline in PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. This is an explanatory research applying the proportionate sampling method. The population was all 163 employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. The sample of every sub-population was determined by dividing the sub-population with the number of population member multiplied by the member size of the sample that resulting in the total sample of 118 respondents. Data were collected from the questionnaire distribution and analyzed by Structural Equation Modelling (SEM) using IBM SPSS AMOS 20 software. Results of the study proved that all hypothesis were accepted meaning that motivation influences performance directly and indirectly through work satisfaction, and work environment influences performance directly and indirectly through work discipline.*

**Keywords:** *Motivation, Work Environment, Satisfaction, Discipline, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan teknik pengambilan sampel proporsional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Daop IX Jember yang berjumlah 163 orang. Pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 responden. Perolehan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data diolah dengan menggunakan analisis SEM dengan program IBM SPSS AMOS 20. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

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

## Pendahuluan

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nitisemito, 2002). Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam usahanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 1996; Handoko, 2000). Sebagai penggerak aktivitas yang ada dalam perusahaan agar tujuan tersebut dapat dicapai dengan baik, karyawan perlu didorong untuk lebih giat dan lebih baik dalam bekerja. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan (Luthans, F. 2006), maka diperlukan penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, dengan begitu maka tujuan yang telah ditetapkan akan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan rencana.

Kinerja karyawan (Mangkunegara, 2005) dapat terbentuk dengan kondisi berbagai faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawannya. 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. Keberadaan motivasi kerja juga diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mempersepsi motivasi kerjanya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja dengan giat, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah yang lebih baik. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal (Ilyas, 2001). Keadaan lingkungan kerja juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pada lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena

merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember dituntut agar selalu memberikan kinerja terbaik dari produk jasa mereka, agar mampu mewujudkan kereta api sebagai pilihan utama penggunaan jasa transportasi di Jember. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dituntut dapat menampilkan kinerja yang tinggi. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) harus memperbaiki orang-orang atau karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk menampilkan produktivitas kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (2) Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (3) Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (4) Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (5) Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; dan (6) Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.

### **Metodologi**

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variable melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel, maka rancangan penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan kausal antara variable independen terhadap variable dependen (Sugiyono, 2004 : 56).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember yang berjumlah 163 orang. Menurut Sugiyono (2005 : 78) sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah *proporsional sampling* (Arikunto, 2013) yaitu cara pengambilan sampel dilakukan dengan menyeleksi setiap unit sampling yang sesuai dengan ukuran unit sampling. Cara ini dapat member landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan dari pada tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi dan tiap-tiap sub populasi. Pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dapat dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 karyawan.

Pengukuran variabel bebas, variabel antara dan variabel terikat dalam kuesioner adalah menggunakan Skala Likert (Likert Scale) dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5 dengan pilihan jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono,2005:135). Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diberikan kepada respon den secara langsung (Sugiyono, 2005:135). Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu dengan program IBM SPSS AMOS 20 dan menggunakan analisis *Strtuctural Equation Model* (SEM).

## **Hasil dan Pembahasan**

### Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik tersebut akan diuraikan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember yang berjumlah 163 orang. Pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dapat dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 karyawan. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain:

1. Sebagian besar usia responden karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember dalam penelitian ini adalah berusia 18 diatas 54 tahun dengan

jumlah responden terbanyak dengan usia 18-44 tahun yaitu sebesar 60 orang (50,85%).

2. Sebagian besar tingkat pendidikan responden karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember adalah terdapat pada jumlah responden tertinggi yaitu pada kualifikasi lulusan D3 sebanyak 42 orang (35,59%).
3. Sebagian besar jenis kelamin responden karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember adalah responden karyawan laki-laki dibandingkan dengan jumlah responden karyawan perempuan, di mana jumlah responden karyawan laki-laki sebanyak 82 orang (69,49%).

#### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember terbukti secara nyata. Hasil ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju tentang variabel motivasi kerja pada indikator pengakuan atas kinerja sebanyak 40,8%, artinya karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember berpendapat bahwa perusahaan memotivasi karyawannya dengan cara member kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju dan mendapat pengakuan dari atasan sehingga karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

#### Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Z_1$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember terbukti secara nyata. Hasil ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju tentang variabel kepuasan kerja pada indikator kepenyeliaan sebanyak 41,9%, artinya kepenyeliaan (supervisi) PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember mempunyai peran yang penting dalam manajemen seperti berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara baik sesuai

dengan prosedur yang diberikan perusahaan, dan perusahaan mengeluarkan kebijakan salah satunya berupa *reward* bagi karyawan yang berprestasi.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember terbukti secara empiris. Hasil ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju tentang variabel lingkungan kerja pada indikator pelayanan karyawan sebanyak 38,8%, artinya PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember memperhatikan program yang menyangkut kesejahteraan karyawan, rekreasi dan hiburan, fasilitas kesehatan kepada karyawan. Bagi perusahaan, pelayanan karyawan dilakukan dengan tujuan baik sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya terutama bagi karyawan perempuan dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan ( $Z_2$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember terbukti secara nyata. Hasil ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju tentang variabel lingkungan kerja pada indikator pelayanan karyawan sebanyak 38,8%, artinya PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember memberikan pelayanan dalam rangka penanganan sikap disiplin karakter karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia dan latar belakang pendidikannya. Perusahaan juga membangun dan menjalin hubungan kerjasama karyawan yang lebih bagus sehingga timbul kesadaran diri dalam ketaatan menjalankan tugas.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja ( $Z_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember terbukti secara empiris. Hasil ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwa

sebagian besar responden sangat setuju tentang variabel kepuasan kerja pada indikator kepenyeliaan (supervisi) sebanyak 41,9%, artinya karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember lebih menyukai supervisor yang adil, terbuka, dan mau bekerja sama dengan bawahan sehingga apabila ada masalah tentang tugas pekerjaan bias diselesaikan dengan baik dan dapat membuat karyawan puas karena karyawan merasa cocok.

#### Pengaruh Disiplin Kerja (Z2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember terbukti secara empiris. Hasil ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju tentang variabel disiplin kerja pada indikator ketaatan terhadap tugas sebanyak 48%, artinya tingkat kedisiplinan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember meningkat dimana karyawan semakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diperintahkan pimpinan, karyawan semakin bias menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku di kantor dan lapangan, karyawan semakin menaati aturan dan tata tertib dengan sukarela dan tanpa paksaan dalam bekerja. Peraturan dan tata tertib di kantor akan meningkatkan kinerja karyawan jika diberlakukan semakin ketat dan sanksi semakin berat jika melanggar.

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; (5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember; dan (6) Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.

## Saran

Perusahaan harus lebih banyak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi sehingga dapat memotivasi karyawan untuk maju. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan pengembangan kemampuan kerja di kantor sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga pengembangan karir yang diberikan perusahaan tersebut bisa meningkatkan kepuasan karyawan. Selanjutnya, perlu adanya pendekatan yang dilakukan perusahaan dalam upaya sosialisasi tata tertib.

Kondisi lingkungan sosial di tempat kerja perlu diperhatikan agar karyawan sendiri bisa beradaptasi dan bekerja dengan nyaman tanpa ada tekanan dari rekan kerja maupun atasan. Karyawan harus memaksimalkan hubungan kerja antar karyawan karena hubungan karyawan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja dengan cara saling menghargai hasil kerja, berbagi ide, dan saling menghormati. Selain itu, karyawan harus terus berusaha untuk mengatur waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya lebih disarankan agar melakukan penambahan variabel dengan menggunakan variabel-variabel lain yaitu kompensasi dan semangat kerja untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja, selain itu pengukuran dapat dimodifikasi dalam bentuk lain yang lebih memperhatikan sisi psikologis karyawan.

## Daftar Referensi

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja (Teori, Penilaian dan Penelitian)*. Cetakan pertama. Jakarta : FKM UI.
- Luthans,F. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.