

Hubungan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Karawaci Tangerang

Agus Susanto, *Erialdy, Agus Iwan Mulyanto
Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118
E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

Abstract

This study was carried out with the aim of analyzing the relationship between the variables (X1), namely the work environment and the variable (Y) namely employee performance, the relationship between the variables (X2), namely organizational culture and the variable (Y), namely employee performance, and the relationship between variables (X3) namely intrinsic motivation. on the variable (Y) namely employee performance. This type of research is carried out using quantitative methods. The population in this study were employees of the State Savings Bank Karawaci Tangerang Branch. The return sample is 60 people, while the analysis is carried out by descriptive analysis, validity testing, reliability testing, hypothesis testing simple and multiple regression analysis, simple and multiple correlation analysis, and coefficient of determination test. The results of this study prove that the variable (X1) of the work environment has a relationship on employee performance, as evidenced by the value of t arithmetic $>$ t table ($2.103 > 2.051$, variable (X2) organizational culture has a relationship with employee performance, as evidenced by the value of t arithmetic $>$ t table ($2.207 > 2.051$), the variable (X3) intrinsic motivation has The relationship to employee performance is evident from the value of t arithmetic $>$ t table ($12.332 > 2.051$) and the variables of Work Environment, Organizational Culture, and Intrinsic Motivation have a relationship to employee performance as evidenced by f count $>$ f table ($76,010 > 2.95$). While the results of the coefficient of determination of the R Square value of 0.930 or 93.00% indicate that the variables of work environment, organizational culture, and intrinsic motivation have a relationship with employee performance, and the remaining 7% is influenced by other factors not examined. Thus, the magnitude of the relationship lwork environment, organizational culture, and intrinsic motivation have a significant relationship to employee performance.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Intrinsic Motivation and Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisa hubungan antara variabel (X1) yaitu lingkungan kerja terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan, hubungan variabel (X2) yaitu budaya organisasi terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan, hubungan variabel (X3) yaitu Motivasi intrinsik terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Karawaci Tangerang. Pengembalian sampel dengan jumlah 60 orang, sedangkan analisis dilakukan dengan analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji hipotesis analisis regresi sederhana dan berganda, analisis korelasi sederhana

dan berganda, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa variabel (X1) lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,103 > 2,051$, variabel (X2) budaya organisasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,207 > 2,051$), variabel (X3) motivasi intrinsik mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($12.332 > 2,051$) serta variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Intrinsik mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan terbukti dari f hitung $>$ f tabel ($76.010 > 2,95$). Sedangkan hasil uji koefisien determinasi nilai R Square yaitu sebesar 0,930 atau 93,00% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian besarnya hubungan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 telah berdampak buruk terhadap perekonomian Indonesia, pemerintah mencanangkan kondisi Pandemi Covid-19 di Indonesia sejak 2 Maret 2020, sudah berjalan 2 tahun lamanya, Indonesia menderita sejak pemerintah mengonfirmasi infeksi corona pertama di Indonesia. Tak hanya menciptakan krisis kesehatan masyarakat, pandemi Covid-19 secara nyata juga mengganggu aktivitas ekonomi nasional.

Akhirnya pemerintah memutuskan untuk menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sejak April 2020 yang sekarang disebut Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat, (PPKM) yang akhirnya berdampak luas terhadap proses produksi, distribusi, dan kegiatan operasional lainnya sehingga mengganggu kinerja perekonomian, dimana perekonomian Indonesia pada tahun 2020 diperkirakan tumbuh negatif. Angka pengangguran dan kemiskinan meningkat secara tajam.

Dalam kajian literatur (Afandi, 2018:83). Pengertian kinerja adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Sedarmayanti (2017). Menyatakan bahwa lingkungan kerja “adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerja sama yang baik sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada

disekitar kantor kurang baik maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga produktivitas kerjanya akan menurun. Wardiah, (2016 : 196). Menyatakan budaya organisasi adalah “nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi”. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain. Usman, (2009 : 249). Mendefinisikan bahwa “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”. Dapat disimpulkan bahwa “motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya”.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan daya dorong yang timbul dari dalam individu masing-masing seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang diberikan oleh atasannya demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan baik. Motivasi sangat diperlukan, karena tanpa adanya motivasi karyawan tidak terdorong untuk menghasilkan produktivitas yang meningkat dan baik. Motivasi sendiri dapat dipengaruhi dan berperan penting.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan Metode Korelasional, yaitu Kuantitatif karena di dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi intrinsik terhadap kinerja. Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono, (2017:80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BTN cabang karawaci sebanyak 150 orang. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). berdasarkan rumus Slovin menunjukkan jumlah sampel terpilih sebesar 60 orang yang menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili”.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui Study Lapangan dan Study Kepustakaan :

1. Study Lapangan dilakukan melalui : Wawancara, Observasi dan Angket
2. Study Kepustakaan dilakukan dengan menggunakan : Jenis Data, Sumber Data, Instrumen Penelitian

Sugiyono, (2017:147). Menyatakan Tehnik analisa data adalah “Kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, berikut diagram proses tehnik analisis data. Menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji dari beberapa rumus dan teori yang digunakan dalam penelitian ini hasil didapat dari uraian jawaban berdasarkan teori para ahli kemudian dibandingkan dengan hasil penelitian yang sudah diolah melalui program SPSS-25 sehingga diketahui hasilnya apakah dianggap layak untuk disajikan dalam penelitian ini, sebagai bahan untuk menjelaskan pada pembahasan dibawah ini, sebahai berikut :

Hasil Uji Validitas r hitung untuk X_1 , X_2 , X_3 , dan Y menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk variabel X_1 , x_2 , x_3 , dan Y dapat dinyatakan valid. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y adalah reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Hipotesis Hasil Uji t bahwa Variabel (X_1) mempunyai nilai t hitung $> t$ tabel ($2,103 > 2,051$) dan diperoleh signifikansi $0,204 > 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel (X_1) berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t bahwa Variabel (X_2) mempunyai nilai t hitung $> t$ tabel ($2,207 > 2,051$) dan diperoleh signifikansi $0,045 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel (X_2) berdampak positif dan signifikan secara parsial dengan kinerja karyawan. Hasil Uji t bahwa Variabel (X_3) mempunyai nilai t hitung $> t$ tabel ($12,332 > 2,051$) dan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Variabel (X_3) berdampak positif dan signifikan secara parsial dengan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel.1. dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel. 1. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.602	2.469		.244	.811
	X1	.120	.090	.119	.2103	.204
	X2	.263	.119	.215	2.207	.045
	X3	.880	.071	.889	12.332	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji f (Simultan) menunjukkan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-k-1 + 30-3-1 = 26$), maka dapat diperoleh ftabel sebesar 2,95. Hasil tersebut menunjukkan bahwa f hitung > f tabel ($76.010 > 2,95$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Dengan demikian H_{a4} diterima dan H_{o2} ditolak berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara (X_1), (X_2), (X_3) terhadap Kinerja Karyawan, penjelasan diatas dapat dilihat pada tabel.2. dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel. 2. Hasil Uji f (Simultan)
Anova**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3285.245	3	1095.082	76.010	.000 ^b
	Residual	201.699	14	14.407		
	Total	3486.944	17			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda pada uji tertera dibawah ini, sebagai hasil olah data dari Unstandardized Coefficients pada kolom B, maka dapat disajikan dengan hasil olah data menggunakan SPSS 25 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 602 + 120X_1 + 263X_2 + 880X_3$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 0,602, artinya jika Variabel (X_1), Variabel (X_2) dan Variabel (X_3) mempunyai nilainya 0, maka Variabel (Y) nilainya meningkat sebesar 0,602.
2. Nilai B1 sebesar 0,120 artinya setiap kenaikan satu-satuan Variabel (X_1) akan meningkatkan Variabel (Y) sebesar 0,120 dengan anggapan bahwa Variabel lain nilainya tetap.
3. Nilai B2 sebesar 0,263, artinya setiap kenaikan satu-satuan Variabel (X_2) akan meningkatkan Variabel (Y) sebesar .0,263 dengan anggapan bahwa Variabel lain nilainya tetap.

4. Nilai B3 sebesar 0,880, artinya setiap kenaikan satu-satuan Variabel (X3) akan meningkatkan Variabel (Y) sebesar 0,880 dengan anggapan bahwa Variabel lain nilainya tetap.

Tabel. 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.602	2.469		.244	.811
	X1	.120	.090	.119	2.103	.204
	X2	.263	.119	.215	2.207	.045
	X3	.880	.071	.889	12.332	.000

Sedarmayanti, (2017). Menyatakan tentang Pengertian Lingkungan Kerja “adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Cara untuk mengetahui hubungan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja pada Bank Tabungan Negara semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kondisi ini terjadi karena apabila lingkungan kerja dapat berhubungan untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini karena apabila lingkungan kerja non fisik seperti : struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Sedarmayanti (2001:31), mendefinisikan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Wardiah, (2016:196) menyatakan Budaya Organisasi adalah “nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi”.

Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Hubungan budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki, karena dengan adanya suatu budaya

organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan mekanisme yang benar sehingga menghasilkan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan

Suwatno, (2011:175). Menyatakan bahwa “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa “motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya”.

Artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan. Dapat diartikan semakin tinggi motivasi instrinsik, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan bank tabungan negara, karena akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya kinerja instansi juga akan meningkat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang karawaci Tangerang dimasa pandemi covid- 19, dapat diberikan beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai signifikan (Study Kasus : Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawaci Tangerang).
2. Terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan diperoleh nilai signifikan (Study Kasus : Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawaci Tangerang).
3. Terdapat hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dan diperoleh nilai signifikan (Study Kasus : Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawaci Tangerang).
4. Terdapat hubungan secara simultan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan. (Study Kasus : Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawaci Tangerang).

Referensi

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta, CV.

Suwatno & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.
Bandung: Alfabeta.

Wardiah, Mia Lasmi.2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Husaini Usman, Metode Penelitian, Bumi Aksara, Jakarta 2009.