

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BACH MULTI  
GLOBAL SURABAYA**

**Tutut Erni Handayani**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [tututerni49@gmail.com](mailto:tututerni49@gmail.com)

**ABSTRAK**

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki semangat kerja dan kinerja yang baik bagi perusahaan tempat mereka bekerja, dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam mencapai tujuannya perusahaan tidak terlepas dari permasalahan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan untuk itu pemberian motivasi, memperhatikan lingkungan kerja non fisik dan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sangatlah penting.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bach Multi Global Surabaya dengan jumlah sampel 73 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden atau karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier regresi berganda dengan menggunakan uji F, uji t. Hasil pengujian terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan yang signifikan dengan hasil linier regresi berganda dalam uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 55.519 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.74 sedangkan pengaruh secara parsialisme uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1.99495 untuk masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2.050, Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) sebesar 4.755, Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 3.035. Selain itu, hasil dari  $R^2$  sebesar 0.707 yang berarti bahwa sebesar 70.7% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model teliti.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

Every company expects its employees to have a good work spirit and performance for the company where they work, so that the company's goals will be achieved and creating job satisfaction for employees is very important.

This study aims to find out about the Influence of Work Motivation in Non-Physical Environments, and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Bach Multi Global Surabaya with a sample of 73 respondents. The data used in this study is primary data obtained from distributing questionnaires to respondents or employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using the F test, t test. The test results prove that the variables of Work Motivation, Non-Physical Work Environment, and Job Satisfaction have a significant simultaneous effect with multiple linear regression result in the F test obtained  $F_{count}$  of 55.519 is greater than the  $F_{table}$  of 2.74 while the effect of partial test t obtained by  $t_{count}$  1.99495 for each independent variable, namely Work Motivation (X1) of 2,050, Non-Physical Work Environment (X2) of 4.755, Job Satisfaction (X3) of 3.035. In addition, the result of R is 0.707 which means that 70.7% of Employee Performance can be explained by the variable Motivation of Work, Non-Physical Work Environment, and Job Satisfaction While the rest is influenced by variables outside the meticulous model.

**Keywords:** Work Motivation, Non-Physical Work Environment, Job satisfaction, Employee performance.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi sekarang menunjukkan adanya persaingan yang semakin ketat dengan terjadinya perubahan signifikan pada kondisi perekonomian saat ini. Hal ini memicu timbulnya tuntutan bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Motivasi adalah menciptakan keinginan tinggi yang mendorong individu fokus terhadap tujuan dari perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan. Hubungan kerja yang baik antar karyawan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Kepuasan kerja mempengaruhi kegiatan karyawan dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja bias berupa imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bach Multi Global Surabaya merupakan distributor genset indonesia. Perusahaan ini menyediakan mesin pembangkit listrik berbahan bakar disel (Diesel Genset). PT. Bach Multi Global Surabaya dalam pengelolaan sumber daya manusia juga mendapatkan masalah baik dalam motivasi karyawan, lingkungan kerja nonfisik, serta kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. PT. Bach Multi Global Surabaya memiliki masalah yang mencakup masalah motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja hal itu tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bach Multi Global Surabaya ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bach Multi Global Surabaya ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Bach Multi Global Surabaya ?

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel bebas (*variable independent*) yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan variabel terikat (*variable dependent*) yaitu kinerja karyawan PT. Bach Multi Global Surabaya.

### **Jenis Data**

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif yaitu data dapat diukur atau dihitung secara langsung berbentuk angka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan wawancara kepada karyawan PT. Bach Multi Global Surabaya yang meliputi

motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja karyawan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari karyawan PT. Bach Multi Global Surabaya berjumlah 73 orang, dalam penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan atau 73 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

### **Metode Analisa Data**

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari (uji validitas, uji reabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), uji linier regresi berganda, uji koefisien korelasi (R), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F, dan uji t.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Dari hasil *output* SPSS diatas menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2303) dan bernilai positif. Dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

#### **Uji Reabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,60	0,765	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,60	0,742	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,60	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,726	Reliabel

maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat reliabilitas karena hasil perhitungan yang dilakukan mendapatkan angka Cronbach Alpha diatas 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95186771
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.055

Test Statistic	.082
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1  $0,507 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,971 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas., nilai tolerance Variabel X2  $0,457 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,188 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas dan nilai tolerance Variabel X3  $0,293 > 0,10$  dan nilai VIF  $3,414 < 10,00$  artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1 (Constant)	8.425	2.863				2.942	.004
Motivasi Kerja	.156	.076	.188	2.050	.044	.507	1.971	
Lingkungan Kerja Non Fisik	.368	.077	.458	4.755	.000	.457	2.188	
Kepuasan Kerja	.292	.096	.365	3.035	.003	.293	3.414	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
			Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation	1.000	.167	.583**	.103
		Sig. (2-tailed)	.	.157	.000	.388
		N	73	73	73	73

Lingkungan Kerja Non Fisik	Correlation	.167	1.000	.652**	.053
	Sig. (2-tailed)	.157	.	.000	.657
	N	73	73	73	73
Kepuasan Kerja	Correlation	.583**	.652**	1.000	.062
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.600
	N	73	73	73	73
Unstandardized Residual	Correlation	.103	.053	.062	1.000
	Sig. (2-tailed)	.388	.657	.600	.
	N	73	73	73	73

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Karena nilai ketiga variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak untuk dilakukan.

### Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	

1	.841 <sup>a</sup>	.707	.694	1.994	1.950
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan diatas nilai *Durbin Watson* sebesar 1,950, menurut kriteria pengujian autokorelasi di atas bahwa dengan hasil nilai DU (1,706) < nilai DW (1,950) < nilai 4-DU (2,294) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

### Uji Linier Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.425	2.863		2.942	.004
	Motivasi Kerja	.156	.076	.188	2.050	.044
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.368	.077	.458	4.755	.000
	Kepuasan Kerja	.292	.096	.365	3.035	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 8,425 + 0,156 X_1 + 0,368 X_2 + 0,292 X_3$$

Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka 8,425 yang artinya Angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) menunjukkan angka sebesar 0,156, yang berarti bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X2) menunjukkan angka sebesar 0,368, yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X3) menunjukkan angka sebesar 0,292, yang berarti bahwa kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dan Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel tak bebas (kinerja karyawan), besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0.841. Nilai  $R^2 = 0.707$  yang berarti bahwa sebesar 70.7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sedangkan sisanya

29.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.694	1.994
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik				

## Pengujian Hipotesis

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.134	3	220.711	55.519	.000 <sup>b</sup>
	Residual	274.305	69	3.975		
	Total	936.438	72			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik						

Berdasarkan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55,519 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (55,519) >  $F_{tabel}$  (2,74), dan nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, yang berarti adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.425	2.863		2.942	.004
	Motivasi Kerja	.156	.076	.188	2.050	.044
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.368	.077	.458	4.755	.000
	Kepuasan Kerja	.292	.096	.365	3.035	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Variabel X1 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,050 dengan  $t_{tabel}$  1,99495. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 4,755 dengan  $t_{tabel}$  1,99495. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X3 mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 3,035 dengan  $t_{tabel}$  1,99495. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan disarankan kepada PT Bach Multi Global Surabaya untuk meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik serta kepuasan kerja pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, komunikasi, budaya kerja, pelatihan kerja, pemberdayaan karyawan dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali, 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Cordoso, Gomes, Fautisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Fahmi, Irawan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Cetakan 1. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit : UNDIP, Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Irawan, Prasetya, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIA – LAN Press*. Jakarta
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Lucky Wulan, 2011. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*”, Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Dedi, 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung : Alfabeta.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nur Indriantoro, Umi Narimawati, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung ; Agung Medi.
- Robbins, Stephen P and Couler Mary, 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjutak, Payaman, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyanto, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyanto, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyanto, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyanto, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyanto, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sunyoto, Danang. 2016. *Teori Kuisisioner dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen* : Graha Ilmu.

Wibowo, 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada Jakarta.

Wursanto, Ignasius, 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Alfabeta