

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Akhdan Azhar
226110100023

Dosen Pembimbing
Dr. Sriyono, Drs., MM

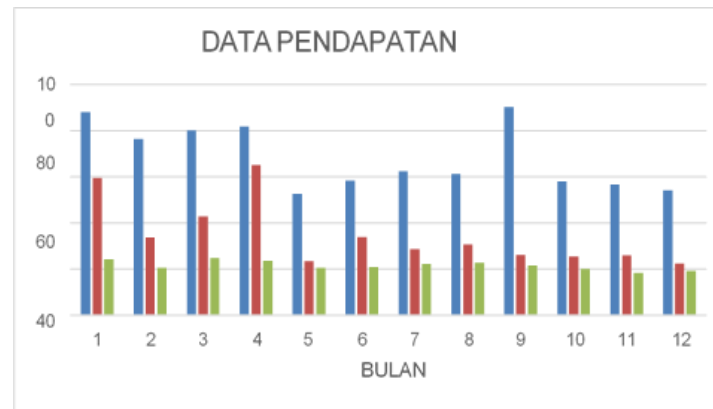
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2024

PENDAHULUAN

Di zaman yang sedang kompetitif seperti saat ini, pesaing para perbankan menjadi salah satu faktor yang juga lagi mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam pentingnya mencapai tujuan. Saat ini proses perusahaan juga perlu harus memiliki daya saing yang lebih tinggi untuk bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya. Salah satu poin positif terpenting yang juga harus dimiliki sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Di PT. Pos Indonesia (PERSERO), perusahaan ini yang bergerak dibidang jasa pengiriman, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali serta berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

PENDAHULUAN

Penurunan pada kepuasan karyawan dan kinerja pada karyawan tersebut juga dapat dipengaruhi oleh teknologi informasi, beberapa masih banyak pegawai yang mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang sangat menunda dalam pekerjaan dan menyebabkan banyak pekerjaan yang terbengkalai, sehingga mengakibatkan bebankerja yang berlebihan pada zaman berikutnya karena pesatnya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga mengakibatkan hilangnya kinerja. Seperti pada tabel data pendapatan pertahun :



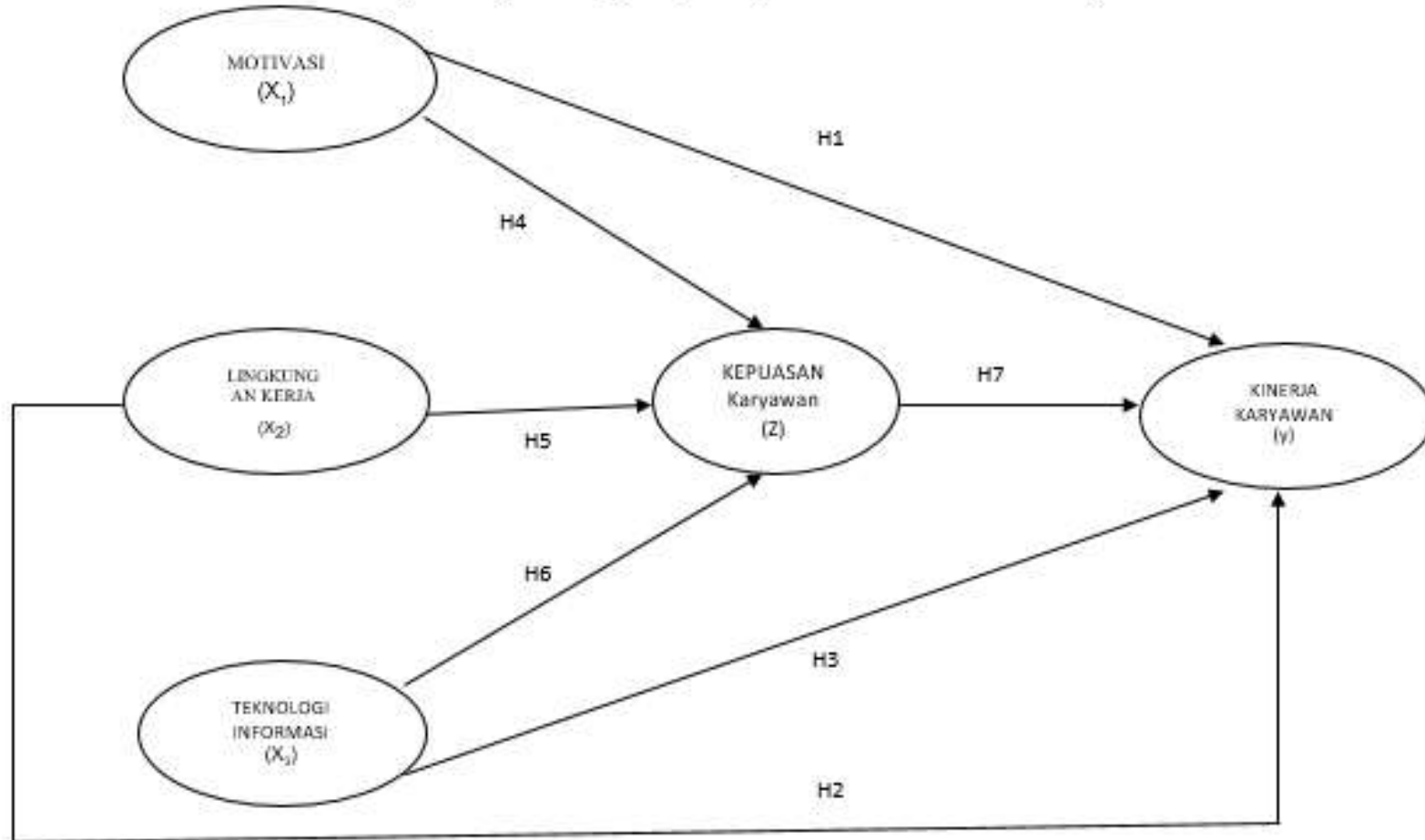
Pada tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 memperoleh 90% pendapatan yang sangat baik pada bulan september, pada tahun 2022 mengalami penurunan memperoleh 63% pada bulan april dan mengalami penurunan dratis pada tahun 2023 memperoleh kurang lebih 18% pada bulan november. Dari beberapa data pendapatan dapat dilihat bahwa persentasi pencapaian yang terendah dalam melakukan teknologi dalam mengolah data, hal ini disebabkan oleh kurangnya ketelitian karyawan.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk Menganalisis pengaruh Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi pada Variabel Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Karyawan

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka kerja konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN



Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif data primer.



Fokus Penelitian

Jenis pada penelitian yang dilakukan pada penulis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi penelitian tersebut adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Pos Indonesia (PERSERO) berjumlah 110 karyawan. Jumlah populasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) berjumlah 110 karyawan



Teknik Analisis Data

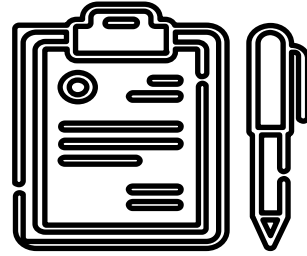
Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan program analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SMARTPLS).

METODE



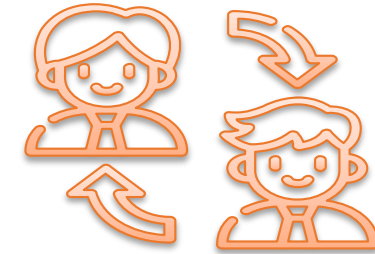
Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252



Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dan pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

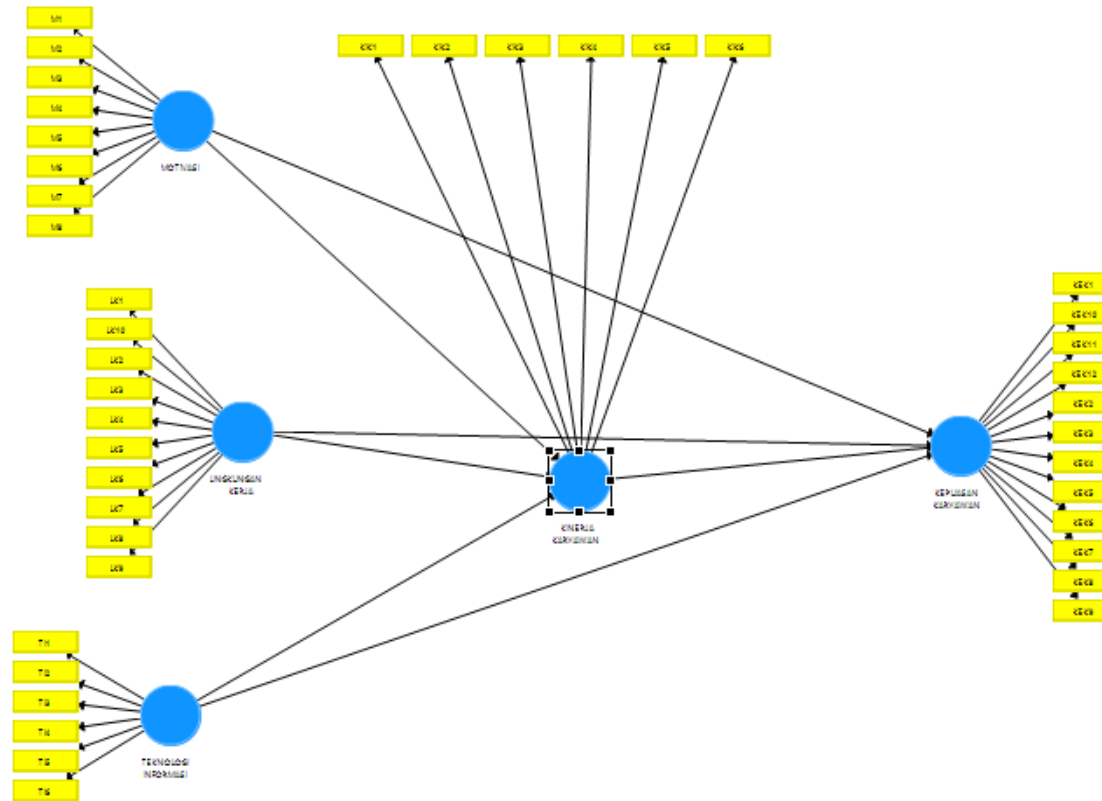


Teknik Penentuan Informan

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode total sampling.

Hasil dan Pembahasan

- Hasil PLS Algorithm



Hasil dan Pembahasan

- Penilaian pada tahap ini terkait dengan pengukuran pada bagian luar model SEM hasil analisis meliputi *Convergent Validity* yakni nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator dengan nilai $> 0,5$. . *Average variance Extracted (AVE)* dengan nilai $> 0,5$

	AVE	Communality
Motivasi	0,596	0,596
Lingkungan Kerja	0,573	0,573
Teknologi Informasi	0,538	0,538
Kinerja Karyawan	0,352	0,352
Kepuasan Karyawan	0,509	0,509

- Validitas diskriminan adalah menguji bahwa alat ukur, secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Validitas instrumen selain ditentukan berdasarkan validitas konvergen juga ditentukan oleh validitas diskriminan. Untuk pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading dan akar AVE konstruk (Ghozali, 2008). Berdasarkan dari beberapa hasil *factor loading* diatas makadapat disimpulkan bahwa variable yang belum baik pada variable kinerja karyawan dan variable lainnya mempunyai *convergent valditiy* dengan baik.

Hasil dan Pembahasan

	Motivasi	Lingkungan Kerja	Teknologi Informasi	Kinerja Karyawan	Kepuasan Karyawan
M1	0,758	0,530	0,331	0,342	0,448
M2	0,801	0,468	0,623	0,495	0,614
M4	0,735	0,483	0,611	0,539	0,509
M5	0,833	0,595	0,572	0,511	0,643
M6	0,823	0,705	0,654	0,588	0,708
M7	0,759	0,638	0,543	0,567	0,628
M8	0,880	0,649	0,682	0,549	0,818
LK1	0,357	0,719	0,385	0,587	0,412
LK2	0,708	0,761	0,716	0,638	0,571
LK3	0,418	0,787	0,523	0,533	0,408
LK4	0,435	0,720	0,392	0,558	0,499
LK5	0,566	0,803	0,489	0,532	0,470
LK6	0,572	0,778	0,568	0,605	0,482
LK7	0,548	0,702	0,335	0,431	0,425
LK8	0,614	0,744	0,439	0,554	0,663
LK9	0,542	0,711	0,538	0,620	0,735
LK10	0,705	0,831	0,550	0,598	0,514
TI1	0,550	0,612	0,798	0,711	0,485
TI3	0,632	0,563	0,810	0,644	0,554
TI4	0,550	0,390	0,723	0,471	0,669
TI6	0,641	0,470	0,758	0,637	0,743
KIK3	0,588	0,747	0,617	0,734	0,602
KEK1	0,562	0,522	0,429	0,471	0,757
KEK2	0,543	0,635	0,514	0,463	0,775
KEK3	0,542	0,599	0,423	0,443	0,734
KEK4	0,692	0,479	0,478	0,474	0,806
KEK5	0,656	0,521	0,636	0,536	0,799
KEK6	0,682	0,532	0,552	0,402	0,706
KEK10	0,709	0,596	0,621	0,592	0,863
KEK11	0,686	0,633	0,660	0,559	0,848

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding nilai *loading* pada variabel laten lainnya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa penilaian *discriminant validity* untuk keseluruhan variabel penelitian dikatakan baik. Dalam hal ini semua variabel laten memiliki indikator yang memiliki korelasi lebih kecil dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability data yang memiliki *composite reliability* $> 0,7$. Uji reliabilitas di perkuat dengan *Cronbach Alpha* dengan nilai $> 0,7$ untuk semua konstruk.

Hasil dan Pembahasan

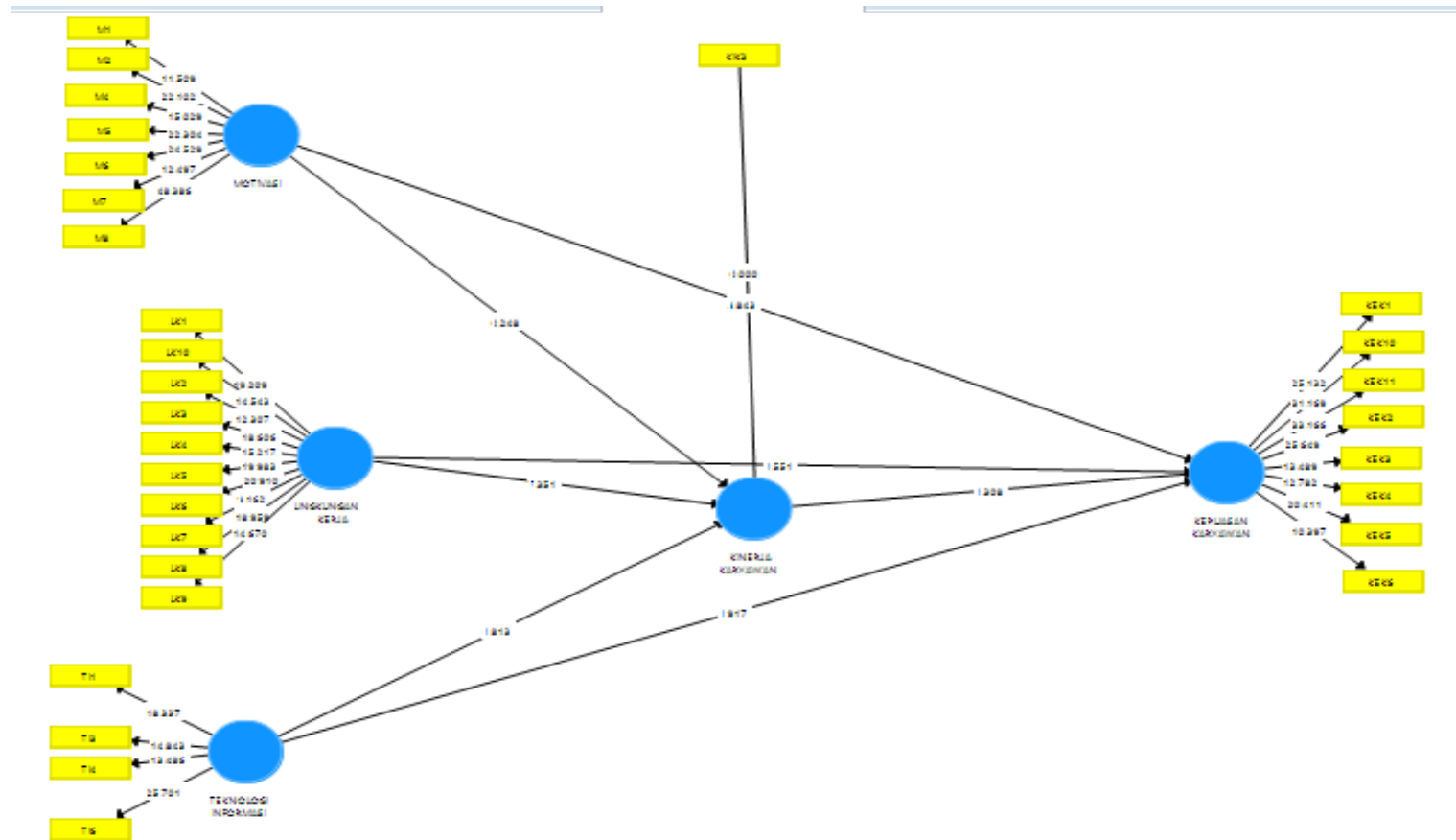
- *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga dari uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator ini yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari Smart PLS

Construct	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Motivasi	0,927	0,908
Lingkungan Kerja	0,930	0,917
Teknologi Informasi	0,871	0,802
Kinerja Karyawan	1,000	1,000
Kepuasan Karyawan	0,939	0,926

Hasil dan Pembahasan

- Tampilan Hasil PLS *Boothstarpping*



Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas (*p values*) sebagaimana uji t (t tes) pada analisis regresi. Dalam hal ini nilai *p values* hitung akan dibandingkan dengan nilai alpha 5%. Secara ringkas, hasil pengujian hipotesis dapat disajikan pada Tabel.

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	T-Value
KIK -> KEK	0,094	0,095	0,072	1,308	0,192
LK -> KEK	0,034	0,040	0,086	2,551	0,004
LK -> KIK	0,046	0,067	0,088	7,351	0,000
M -> KEK	0,019	0,469	0,011	3,843	0,000
M -> KIK	-0,026	-0,018	0,024	0,248	0,804
TI -> KEK	0,023	0,259	0,121	2,917	0,050
TI -> KIK	0,004	0,526	0,106	1,963	0,000
M -> KIK -> KEK	-0,002	-0,002	0,010	1,742	0,005
LK -> KIK -> KEK	0,061	0,061	0,045	2,341	0,018
TI -> KIK -> KEK	0,018	0,017	0,017	2,080	0,021

untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen dengan melibatkan variabel *intervening* atau mediasi.

Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi yang efektif tersebut dapat meningkatkan atau mendorong seorang karyawan semakin berkembang.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana ruang lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.
- Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana sarana alat atau pemakaian komputer untuk memproses dan menampilkan data berpengaruh penting bagi kinerja karyawan yang baik.
- Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dimana yang menganggap motivasi pada perusahaan dilihat dari peningkatan produktivitas kerja, kedisiplinan kerja dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas.
- Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dimana menurut responden sara dan prasarana yang ada diperusahaan semakin membaik.
- Teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dimana komputer di ruangan karyawan yang baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan semakin berkembang.
- Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan saat bekerja diperusahaan mengatakan mengetahui kepuasan karyawan sedang tidak membaik.
- Motivasi positif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan karyawan berperan penting sebagai mediator dalam perusahaan.
- Peran penting dari lingkungan kerja bagi perusahaan bisa mendukung meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan dalam perusahaan.
- Memastikan teknologi informasi yang digunakan sesuai dan mendukung kebutuhan kerja karyawan akan membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



TERIMA KASIH

