



Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19

Rezqi Ananda Basid*, Kevin Gian Heriza

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertamina, Jakarta, Indonesia

Email: rezqi.ab@universitaspertamina.ac.id

Email Penulis Korespondensi: rezqi.ab@universitaspertamina.ac.id

Submitted: 23/11/2021; Accepted: 11/02/2022; Published: 25/02/2022

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini ialah karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat yang sesuai dengan kriteria yang telah dibuat oleh penulis. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 200 sampel untuk karyawan dan 46 sampel untuk atasan karyawan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 2.725 dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar -3.767. Hasil yang diperoleh peneliti dalam uji simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 dan 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja Non-Fisik; Kinerja Karyawan

Abstract—This study aims to determine the effect of motivation and non-physical work environment on employee performance. The object of this research is the employees of PT. Bank KB Bukopin Tbk. Head Office in accordance with the criteria that have been made by the author. Data was obtained through the deployment of the questionnaire to 200 samples for employees and 46 samples for employees. The analytical method used in this study is the validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing. The results obtained in this study conclude that motivation has a positive effect on employee performance with a value of 2,725 and the non-physical work environment has a negative effect on employee performance with a value of -3,767. Results obtained by researchers in the simultaneous test of the motivation variables and non-physical work environment have a significant value of 0.001 and 0.002. This shows that the motivation variable and non-physical work environment simultaneously affect the performance variables of the employee.

Keywords: Motivation; Non-physical Work Environment; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Terjadinya pandemi Covid-19 membuat pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) ataupun Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM). Diberlakukannya kebijakan tersebut oleh pemerintah bertujuan untuk meredam penyebaran virus Covid-19, namun kebijakan tersebut berdampak bagi tenaga kerja yang berada di Indonesia. Salah satu dampaknya ialah perubahan budaya kerja yang membuat karyawan bekerja dari mana saja atau model *remote work* oleh perusahaan pada masa pandemi covid-19 ini. Dampak lainnya mengacu pada laporan Kemnaker (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) bahwa tenaga kerja di Indonesia terancam menganggur. Pasalnya, per tanggal 2 Juni 2020 Kemnaker melaporkan setidaknya sekitar 3,05 Juta tenaga kerja yang terdampak covid-19 dan akan bertambah hingga 5 juta karyawan yang menganggur (Cahyani, 2020).

Kinerja perusahaan merupakan gambaran keseluruhan kondisi utuh perusahaan dalam masa terbatas muncul semenjak efek yang dipengaruhi rencana operasional perusahaan menunggangi kekuatan dasar yang dimiliki oleh perusahaan. Mengacu kepada pernyataan yang disampaikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), pandemi Covid-19 menunda perkembangan nilai kredit perbankan dan berakibat pada lambatnya kinerja sektor perbankan di Indonesia, tercatat pertumbuhan penyaluran kredit perbankan di Mei 2020 mulai negatif sebesar 0,6% sejak awal tahun menjadi Rp 6.174,57 Triliun (Ginting, 2020). Pernyataan OJK tersebut membuktikan bahwa sektor perbankan menjadi salah satu sektor yang terdampak dengan terjadinya pandemi Covid-19 ini dan pernyataan tersebut pun dapat diperkuat dengan mengacu kepada data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), bahwa sektor jasa keuangan serta asuransi mengalami penurunan mencapai -10,3% dalam laporan tahunan (*year-on-year*) pada kuartal II tahun 2020 (Iswara, 2021).

Salah satu perbankan yang mengalami penurunan kinerja di Indonesia adalah Bank Bukopin. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui restrukturisasi kredit yang dilakukan oleh Bank Bukopin sebesar Rp 24,5 triliun hingga kuartal III tahun 2020 atau lebih tepatnya 73% dari jumlah tersebut disebabkan karena adanya pandemi Covid-19 (Nasir, 2020). Akhirnya pada tanggal 9 Februari 2021, Kookmin Bank mengakuisisi sebagian besar saham Bank KB Bukopin guna meningkatkan kinerja perusahaan dan terbukti hasilnya memberikan dampak positif berupa meningkatnya *Capital Adequacy Ratio* (CAR) Bank KB Bukopin yang awalnya sebesar 12,07% di bulan Mei 2020 menjadi 16,24% di bulan September 2020 (Nasir, 2020). CAR atau dikenal sebagai rasio kecukupan modal menjadi tolak ukur sebuah bank dalam memprediksi adanya kerugian aktiva berisiko terlihat dari modal bank tersebut (Ervani, 2010). Nilai



profitabilitas akan naik mengikuti kenaikan rasio kecukupan modal yang dimiliki bank. Hal tersebut dapat menyimpulkan bahwa kinerja menjadi hal yang krusial untuk dicapai sebuah perusahaan, karena kinerja menunjukkan sebuah bayangan mengenai kemampuan perusahaan untuk mengendali serta mendistribusikan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Sehingga, penilaian kinerja dilakukan untuk memotivasi setiap individu karyawan agar memperoleh target yang ditetapkan perusahaan serta menyanggupi standar yang telah disepakati dengan maksud untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Melanjutkan pernyataan sebelumnya terkait penurunan kinerja yang terjadi di Bank KB Bukopin, peneliti melakukan *preliminary research* untuk membuktikan ada atau tidaknya gejala yang menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja di Bank KB Bukopin dengan mengikutsertakan 21 responden dari karyawan senior Bank KB Bukopin. Hasil yang diperoleh peneliti ialah sebesar 57% mengatakan bahwa pandemi Covid-19 membuat motivasi kerja karyawan menurun karena terdapat kekhawatiran terjangkit virus Covid-19 pada saat bekerja. Responden yang menyatakan bahwa suasana kerja terganggu ialah sebesar 76%, artinya suasana kerja yang tercipta selama pandemi Covid-19 tidak kondusif. Responden juga menyatakan bahwa tingkat keselamatan kerja selama pandemi Covid-19 sangat mengkhawatirkan. Persentase yang dihasilkan melalui *preliminary research* ialah sebesar 71%, karyawan masih memikirkan keselamatan dalam bekerja di masa pandemi ini. Namun, responden yang mengatakan adanya gangguan dalam sistem pemberian gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan hanya sebesar 33%, selebihnya menyatakan tidak ada masalah dalam pembagian gaji dan tunjangan. Komunikasi yang dilakukan karyawan pun ikut terganggu dan menghambat kerja sama tim selama masa pandemi Covid-19. Hal ini diperoleh melalui hasil *preliminary research* dengan persentase sebesar 81% dari total responden yang mengalami hambatan komunikasi dan mengganggu kerja sama antar karyawan. Walaupun Bank Bukopin telah mendapatkan suntikan dana dari Kookmin Bank usai dilakukannya pengakuan sebagian besar saham Bank Bukopin itu sendiri, Bank Bukopin tetap membutuhkan bantuan melalui sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar bertahan dalam kondisi pandemi ini. Hal ini disebabkan oleh kinerja perusahaan berkaitan dengan kinerja dari tenaga kerja suatu perusahaan itu sendiri.

Motivasi dan lingkungan kerja sangat penting untuk diteliti karena hal ini mempengaruhi kinerja karyawan, terlebih pada masa pandemi Covid-19. Motivasi menjadi suatu komponen pemicu meningkatnya kinerja pegawai. Pemberian dorongan dalam kehidupan berorganisasi sangat penting dilakukan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan demi meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Motivasi mewujudkan semacam ajakan yang berasal dari eksternal maupun internal seseorang yang lahir karena adanya keinginan, ajakan, kebutuhan, cita-cita, harapan, dan juga tujuan (Uno, 2007). Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang terjadi dan terkait dengan hubungan kerja dengan atasan, antar rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja non-fisik dapat mendukung kinerja karyawan melalui semangat kerja dan perasaan yang menyenangkan karena lingkungan kerja non fisik yang nyaman.

Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan apabila atasan memberikan motivasi dan mendukung karyawan melalui lingkungan kerja non-fisik yang baik. Laporan yang dikeluarkan oleh Kemnaker pada April 2020, jumlah karyawan yang diberhentikan kerja mencapai lebih kurang 1.500.156 karyawan (Hamdani, 2020). Perusahaan masih mempekerjakan beberapa karyawan yang beruntung, namun beberapa karyawan mengalami penurunan motivasi serta menurunkan produktivitas kerja. Perusahaan tidak dapat membiarkan hal tersebut dengan lama dan dapat mempengaruhi operasional bank. Demotivasi pada masa pandemi ini terjadi karena dukungan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi kinerja masih kurang. Hal ini menjadi tantangan baru bagi manajemen ataupun *human resource* perusahaan. Salah satu yang terjadi akibat pandemi Covid-19 ialah banyak pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi khususnya di Jakarta. Motivasi dan lingkungan kerja non-fisik menjadi hal yang penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja umumnya menjadikan satu babak yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2012). Menurut Mangkunegara, kinerja menemukan pengaruh peranan yang terwujud semenjak mutu ataupun total yang dihasilkan seseorang serta mengerjakan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2016). Sedangkan menurut Kasmir, kinerja adalah suatu konsekuensi pekerjaan dan tingkah laku peranan yang berhasil mengerjakan pekerjaan dan juga kewajiban yang telah diberikan dalam masa tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan dapat diukur dengan alat ukur yang telah dikemukakan oleh (Ivancevich, 2001), seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan, kualitas personal, kerjasama, dapat diandalkan, serta inisiatif .

2.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang menjadi alat ukur kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Ivancevich, 2001) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencakup kerapihan dalam bekerja, ketepatan waktu, serta ketelitian bekerja yang memenuhi standar perusahaan. Kerapihan dalam bekerja salah satu etika di dalam dunia kerja yang harus diperhatikan



karyawan serta menjadi salah satu bentuk terlihatnya kualitas dari seorang karyawan dalam bekerja. Ketepatan waktu menjadi cerminan dari manajemen waktu yang dimiliki oleh setiap individu karyawan untuk dilihat apakah suatu pekerjaan yang telah diberikan dapat diselesaikan tepat waktu. Ketelitian bekerja menjadi tolak ukur beberapa atasan untuk melihat apakah karyawan tersebut teliti dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan, sehingga tidak ada kesalahan yang dapat yang dapat mengubah hasil akhir dari tugas tersebut.

2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja meliputi beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Beban kerja dapat menjadi tolak akur dalam menentukan karyawan tersebut mampu atau tidak dalam menyelesaikan pekerjaan dengan beberapa jumlah pekerjaan dalam satu waktu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan
Pengetahuan mengenai pekerjaan merupakan tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan tersebut. Jika karyawan tidak mengenal pekerjaannya, maka akan sulit bagi karyawan tersebut menghadapi tekanan yang diberikan oleh atasan.
4. Kualitas personal
Kualitas personal meliputi kepribadian, sikap, integritas, kemampuan sosial, serta kepemimpinan. Hal ini telah menjadi kelengkapan pada setiap individu karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui karakter masing-masing karyawan.
5. Kerja sama
Kerja sama yang dimaksud ialah bagaimana karyawan mampu dalam bekerja sama dengan rekan kerja, bawahan, ataupun atasan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kerja sama sangat mempengaruhi pekerjaan serta hasil yang diperoleh. Apabila seorang karyawan menerima bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan dari karyawan lainnya, maka hasil pekerjaan tersebut dapat diperoleh dengan waktu yang lebih singkat.
6. Dapat diandalkan
Karyawan dapat diandalkan jika memiliki kedisiplinan dalam bekerja, hadir tepat waktu, kesadaran akurasi, serta memiliki nilai kejujuran dalam bekerja di perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan perusahaan.
7. Inisiatif
Inisiatif merupakan sikap seseorang dalam bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dengan tidak menunggu perintah atasan, bekerja dalam mandiri, serta memiliki kemauan untuk bekerja dengan mandiri. Sikap inisiatif menjadi hal penting di dalam perusahaan, karena sikap inisiatif dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang rumit untuk dipecahkan.

2.3 Motivasi

Motivasi mewujudkan semacam ajakan yang berasal dari eksternal maupun internal seseorang yang lahir karena adanya keinginan, ajakan, kebutuhan, cita-cita, harapan, dan juga tujuan (Uno, 2007). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2016), motivasi menemukan suasana atau serupa kekuatan yang menggerakkan tubuh seseorang tertuju atau bertaut kepada objek sasaran. Motivasi didefinisikan oleh (Robbins & Judge, 2013) sebagai teknik yang memperkirakan ketajaman, petunjuk, dan kegigihan seseorang dalam menggapai tujuan. Dalam bukunya, Robbins dan Judge menyatakan bahwa motivasi memiliki empat teori, yaitu Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori X dan Teori Y Mcgregor, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Kebutuhan McClelland. Teori yang menjadi fokus penulis pada variabel ini ialah Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa perilaku seseorang terarah pada suatu tujuan karena adanya motivasi. Teori ini berdasarkan prioritas tingkatan kebutuhan manusia. Apabila kebutuhan dasar seseorang terpenuhi, maka dengan sendirinya akan berusaha memenuhi kebutuhan selanjutnya. Maslow (Robbins & Judge, 2013) menganggap kebutuhan individu merupakan kekuatan pendorong dalam perilaku seseorang.

2.4 Dimensi Motivasi

Teori hierarki kebutuhan Maslow (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa hierarki atau tingkatan kebutuhan seseorang dibagi menjadi lima klasifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)
Kebutuhan fisiologis ialah dorongan pokok individu yang terdiri dari makanan, pakaian, tempat tinggal, dan sebagainya. Seseorang mendapat dorongan untuk melakukan sesuatu atau bekerja dengan giat apabila kebutuhan ini terpenuhi.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and security needs*)
Kebutuhan ini menyatakan bahwa seseorang membutuhkan keselamatan dan rasa aman dari kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan karyawan menjadi penting dalam masa pandemi Covid-19. Karena karyawan akan mempertahankan kinerjanya jika keselamatan dirinya dijamin oleh perusahaan.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or acceptance needs*)
Kebutuhan sosial ialah desakan yang membutuhkan interaksi dengan orang lain dan diterima lingkungan sekitarnya. Kebutuhan sosial berperan penting dalam kehidupan manusia yang membutuhkan orang lain sebagai interaksi sosial. Hal ini dibutuhkan agar terbentuk sikap kepedulian antar karyawan.
4. Kebutuhan harga diri (*Self-esteem needs*)



Kebutuhan ini menyatakan bahwa karyawan membutuhkan penghargaan dan pengakuan diri dan juga penghargaan dari sesama karyawan dan lingkungan sekitar perusahaan tersebut. Karyawan akan terdorong atau termotivasi jika ada pengakuan dari karyawan lain atas *achievement* yang diperoleh di dalam perusahaan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri dalam menggapai kemampuan peranan yang memberi kepuasan kepada diri sendiri. Setiap individu karyawan harus termotivasi untuk menjadi yang terbaik di perusahaan. Sehingga karyawan tersebut mengetahui kepuasan yang diperoleh apabila Ia menjadi yang terbaik di suatu perusahaan.

2.5 Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja ialah suatu perihal atau suatu suasana tergantung keunikan-keunikan wadah pekerjaan seseorang terhadap perilaku dan tingkah laku pekerja yang beruntun dengan adanya perubahan mental yang melahirkan kegiatan atau suatu suasana terbatas yang harus diperhatikan oleh perusahaan terjalin sejak kegiatan yang monoton, membosankan, dan keletihan (Schultz & Schultz, 2006). (Sedarmayanti, 2017) menyatakan lingkungan kerja menemukan kelengkapan alat dan bibit yang dihadapi seseorang, kawasan seseorang bekerja, tatanan tugas dan juga pengaturan tugas seperti perorangan atau per kelompok. (Sedarmayanti, 2017), menyatakan bahwa secara garis besar terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik ialah seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada di tempat bekerja dan mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang terjadi dan terkait dengan hubungan kerja dengan atasan, antar rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2017).

2.6 Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa terdapat unsur penting untuk pembentukan dan perubahan sikap dan juga perilaku. Unsur penting yang menjadi alat ukur tersebut ialah sebagai berikut.

1. Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan

Hubungan kerja dengan atasan dan bawahan menjadi baik apabila komunikasi terjalin dengan baik, adanya sikap hormat, serta patuh terhadap hubungan kerja dengan atasan dan bawahan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Hubungan kerja dengan rekan kerja

Hubungan kerja yang baik dapat tercipta dengan rekan kerja apabila terjalin komunikasi secara tim, sehingga dapat memberikan pendapat agar tercapai solusi yang menjadi pemecah permasalahan di perusahaan tersebut.

2.7 Kerangka Dasar Penelitian

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 26 agar mengetahui penjelasan variabel-variabel pada penelitian ini. Data diambil melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh peneliti. Kuesioner telah dirancang menggunakan pernyataan yang sesuai dengan variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti. Kuesioner tersebut disebarakan kepada responden yang merupakan karyawan Bank KB Bukopin kantor pusat. Populasi dari PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat sebanyak 500 karyawan, artinya dengan menggunakan rumus (Krejcie & Morgan, 1970) maka sampel yang digunakan ialah sebanyak 217 responden. Penelitian ini dilakukan di PT Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat mulai bulan Juni hingga bulan Agustus 2021. Oleh karena itu, lokasi dan responden yang ditetapkan peneliti untuk penelitian ini ialah karyawan Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Jakarta yang sesuai dengan klasifikasi penelitian.

2.8 Uji Instrumen

2.8.1 Uji Validitas

Validitas dipakai untuk memahami seberapa jauh instrumen mengukur apa yang diukur peneliti (Sekaran & Bougie, 2017). Dalam upaya menguji validitas konten setelah membuat kuesioner, peneliti bertanya kepada beberapa orang yang ahli untuk mengubah kuesioner jika diperlukan. Dengan kata lain, penelitian menggunakan analisis dari *expert judgement*. *Expert judgement* dalam penelitian ini terdiri dari dosen mata kuliah Tugas Akhir/pembimbing skripsi dan subjek yang merupakan karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat. Penelitian dikatakan valid apabila nilai *Pearson correlation* kurang dari 0,05.

2.8.2 Uji Realibilitas

Realibilitas digunakan untuk membuktikan konsistensi dan stabilitas pengukuran (Sekaran & Bougie, 2017). Suatu kuesioner dikatakan reliabel pada saat jawaban seseorang stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh instrumen melebihi nilai 0,6 (Sekaran & Bougie, 2017).

2.9 Uji Asumsi Klasik

2.9.1 Uji Normalitas



Uji normalitas adalah uji untuk menentukan bagaimana bentuk sebaran dari variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Metode uji normalitas Kolmogorov Smirnov dinilai lebih sederhana dan bersifat numerik. Gejala normalitas terlihat melalui nilai signifikansinya. Sebaran data terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018).

2.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan, yaitu untuk menguji apakah terdapat hubungan korelasi di antara variabel bebas (Sekaran & Bougie, 2017). Pembuktian tersebut dilakukan dengan melihat pengukuran uji multikolinearitas melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas nilai 10.

2.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah salah satu bagian dari uji asumsi klasik. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji bagaimana suatu model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki perbedaan varians (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan metode ialah Glejser. Gejala heteroskedastisitas dapat terlihat dari nilai signifikansi pada hasil metode Glejser. Apabila nilai signifikansi Glejser lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.10 Pengujian Hipotesis

2.10.1 Uji F

Uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama dipakai untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F ialah apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima (Ghozali, 2018).

2.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah alat ukur untuk menentukan seberapa besar kemampuan model dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel *engage*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Semakin kecil nilai koefisien determinasi tersebut, maka kemampuan variabel-variabel independen semakin terbatas untuk menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

2.10.3 Uji T

Uji T atau koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam melakukan uji T, tingkat signifikansi yang digunakan ialah 0,05 persen (%) *two-tail* atau dua sisi. Pengambilan keputusan dalam uji T ini ialah apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2.10.4 Model Regresi

Model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Model regresi linear berganda dipakai hendak menentukan bagaimana arah yang dihasilkan serta pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Model ini akan menentukan bagaimana variabel motivasi dan lingkungan kerja non-fisik mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berikut ialah persamaan regresi linear berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad (1)$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
X1	: Motivasi
X2	: Lingkungan Kerja Non-Fisik
α	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini khusus untuk karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan penulis. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni hingga bulan Agustus 2021. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *googleform* selama 6 (enam) minggu kepada karyawan Bank KB Bukopin Kantor Pusat. Penulis juga melakukan wawancara ke beberapa karyawan Bank KB Bukopin Kantor pusat untuk memperdalam informasi agar dapat dikembangkan ke dalam penelitian ini. Setelah mengumpulkan data kuesioner, hasil kuesioner menyatakan bahwa responden yang mengisi ialah sebanyak 246



responden yang terdiri dari 200 responden untuk kuesioner variabel motivasi dan lingkungan kerja non-fisik serta 46 responden untuk kuesioner variabel kinerja karyawan.

3.1.1 Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pernyataan seluruh variabel untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid ataupun tidak valid. Pembuktian tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikan dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 95%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Sig.	Keterangan
X1.1	0,568	Tidak Valid
X1.2	0,001	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
Y.1	0,000	Valid
Y.2	0,000	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,001	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,000	Valid
Y.10	0,000	Valid
Y.11	0,002	Valid
Y.12	0,000	Valid
Y.13	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil uji validitas yang terdapat dalam tabel menyatakan bahwa terdapat butir pernyataan yang memiliki hasil *drop* sebesar 0,568 yang lebih besar dari 0,05. Selain butir pernyataan X1.1, seluruh butir dinyatakan *valid* karena nilai signifikansi pada masing-masing variabel kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan pada seluruh variabel untuk menguji keakuratan data apakah data tersebut dapat dinyatakan reliabel ataupun tidak reliabel. Pembuktian tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, yaitu 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi	0,701	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,818	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,908	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil data uji reliabilitas menyatakan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja Non-Fisik, serta Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,701, 0,818, dan 0,908. Hal ini menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel, yang artinya penelitian dapat dilanjutkan karena seluruh instrumen penelitian dapat digunakan.



3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah model regresi dan residual yang telah di analisa memiliki keterkaitan dengan terdistribusi normal ataupun tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018). Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk menggunakan uji normalitas Kolomogorov Smirnov. Pembuktian tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikan dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05 atau 95%.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov	Nilai <i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-Tailed)</i>	0,20	Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil yang terdapat dalam tabel di atas menyatakan bahwa nilai residual yang didapatkan ialah 0,20 lebih besar dari 0,05. Artinya, data yang diuji sudah terdistribusi secara normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan, yaitu untuk menguji apakah terdapat hubungan korelasi di antara variabel bebas (Sekaran & Bougie, 2017). Pembuktian tersebut dilakukan dengan melihat pengukuran uji multikolinearitas melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan 10,0.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi (X1)	0,311	3,218
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,311	3,218

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil dari tabel di atas menyatakan bahwa nilai *Tolerance* variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik ialah 0,311. Sedangkan nilai VIF dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik ialah 3,218. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan, yaitu menguji apakah terdapat ketidaksamaan dalam varian variabel-variabel dari residual dalam model regresi. Pembuktian tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikan dalam Uji Glejser serta tingkat kesalahan 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji heteroskedastisitas Glejser

Variabel	<i>Sig.</i>
(<i>Constant</i>)	0,196
Motivasi (X1)	0,681
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0,598

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Hasil yang terdapat dalam tabel di atas menyatakan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,681 dan 0,598. Artinya, model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.3 Pengujian Hipotesis

Penulis menggunakan uji F, uji T, serta koefisien determinasi sebagai alat uji untuk mengetahui hasil hipotesis pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS ver. 26 adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	T	Signifikansi
<i>Constant</i>	5,571	6,545	0,000
Motivasi (X1)	0,104	2,725	0,009
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	- 0,244	-3,767	0,001
Uji F		Kinerja Karyawan	
		0,002	
Koefisien Determinasi (<i>Adj R-Square</i>)		0,232	

Sumber: Data Primer Diolah (2021)



3.3.1 Uji F

Uji F dipakai untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F ialah apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima (Ghozali, 2018). Hasil uji F yang terlihat melalui Tabel 6 ialah sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya, motivasi dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ialah alat ukur untuk menentukan seberapa besar kemampuan model dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Semakin kecil nilai koefisien determinasi tersebut, maka kemampuan variabel bebas semakin terbatas untuk menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Hasil uji yang terlihat melalui Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) ialah sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dalam motivasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat selama pandemi Covid-19 dengan persentase sebesar 23,2% dan nilai sisa dari persentase tersebut memiliki pengaruh dari luar penelitian ini.

3.3.3 Uji T

Uji T atau koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam melakukan uji T, tingkat signifikansi yang digunakan ialah 0,05%. Pengambilan keputusan dalam uji T ini ialah apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05%, maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji T yang terlihat melalui Tabel 6 ialah sebesar 0,009 untuk variabel motivasi dan 0,001 untuk variabel lingkungan kerja non-fisik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat selama masa pandemi Covid-19.

3.3.4 Model Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel 6. di atas, maka diperoleh hasil persamaan hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,571 + 0,104X1 - 0,244X2$$

- a. Nilai *constant* pada model regresi ialah sebesar 5,571, artinya tidak terdapat perubahan dalam variabel motivasi maupun lingkungan kerja non-fisik yang bernilai konstan atau 0 (nol). Sehingga, variabel kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 5,571 satuan.
- b. Nilai koefisien motivasi (X1) ialah sebesar 0,104, artinya variabel motivasi dapat meningkatkan nilai satuan. Variabel motivasi meningkatkan nilai satuan sebesar 0,104. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, maka hipotesis pertama diterima.
- c. Nilai koefisien lingkungan kerja non-fisik (X2) ialah sebesar -0,244, artinya variabel lingkungan kerja non-fisik memiliki penurunan sebesar -0,244. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara negatif terhadap variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, maka hipotesis kedua ditolak.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hasil
H ₁ : Diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	H ₁ : Diterima
H ₂ : Diduga lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	H ₂ : Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

3.4 Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat melalui uji T yang tertera pada Tabel 6. Jika motivasi meningkat, maka kinerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan juga ikut meningkat. Namun, jika motivasi menurun, maka kinerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan akan mengalami penurunan.

Motivasi dapat meningkat akibat dampak dari perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap setiap individu karyawan yang bekerja di PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat agar tetap bersemangat dan meningkatkan kinerja selama masa pandemi Covid-19 ini. Perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap masing-masing karyawan antara lain memberikan penghasilan yang layak sehingga karyawan bekerja lebih baik, memberikan suasana yang kondusif agar karyawan tidak terganggu dalam bekerja, memberikan lingkungan kerja yang mengakui karyawan bank dan memberikan kebebasan karyawan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan, menghormati



sesama karyawan, memberikan semangat agar karyawan memiliki ambisi untuk selalu berprestasi, serta memberikan pangkat sebagai imbalan atas balas jasa terhadap kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, karyawan kembali termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka di masa pandemi Covid-19.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat melalui uji T yang tertera pada Tabel 6. Lingkungan kerja non-fisik yang baik, seperti hubungan kerja dengan atasan dan bawahan serta hubungan kerja dengan rekan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja non-fisik yang diciptakan perusahaan tidak memadai, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Sehingga, dapat disimpulkan melalui hasil uji T bahwa karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat tidak melihat lingkungan kerja non-fisik menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu karyawan.

Lingkungan kerja non-fisik yang diciptakan perusahaan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik seperti komunikasi dengan atasan berjalan baik, atasan memberikan arahan kepada karyawan, komunikasi dengan sesama karyawan baik, serta *teamwork* terjalin dengan baik belum tercipta dengan baik di PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat selama masa pandemi Covid-19. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017), bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, kinerja setiap individu karyawan mengalami penurunan selama masa pandemi Covid-19.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat selama masa pandemi Covid-19. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara hasil kuesioner yang telah disebar kepada 246 karyawan KB Bukopin secara *online* melalui Google Form yang telah memenuhi kriteria, yaitu usia karyawan, pendidikan terakhir, serta lama bekerja pada perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah penulis tetapkan, maka kesimpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut. Motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat selama masa pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja setiap individu karyawan. Motivasi ini menunjukkan bahwa perusahaan mendukung dan mengapresiasi setiap pekerjaan serta hasil yang dicapai oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja selama masa pandemi Covid-19. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat selama masa pandemi Covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang diciptakan oleh perusahaan belum berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sesuai yang diinginkan perusahaan selama masa pandemi Covid-19.

REFERENCES

- Cahyani, D. R. (2020, June 8). Dampak Corona, 3,05 Juta Orang Terkena PHK Hingga Juni. *Tempo.Co*.
- Ervani, E. (2010). Analisis Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Loan to Deposit Ratio, dan Biaya Operasional Bank Terhadap Profitabilitas Bank Go Public di Indonesia Periode 2000-2007. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan*, 3(2), 165–171.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, K. (2020, July 10). OJK: Terdampak Covid-19, Kinerja Sektor Perbankan Melambat. *Theconomics.Com*.
- Hamdani, T. (2020, April 18). Hantaman Corona Picu Gelombang PHK, Cek di Sini Datanya. *DetikFinance*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Iswara, M. A. (2021, February 5). Menilik Kondisi Perbankan tatkala Pandemi Menerjang Baca selengkapnya di artikel “Menilik Kondisi Perbankan tatkala Pandemi Menerjang”, <https://tirto.id/t9F4>. *Tirto.Id*.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Vol. 1). PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Krejcie, R. v., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Salemba Empat.
- Nasir, M. (2020, November 16). Kookmin Bank Masuk, Ini Sederet Peningkatan Kinerja PT Bank Bukopin Tbk. (BBKP). *Emitennews.Com*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, 15th Edition* (15th ed.). Pearson.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition* (9th Edition). Pearson Edition.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.