

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank SAJ di Probolinggo

Nurul Hasbiyah

Program Studi Manajemen, Universitas Panca Marga

Abstrak

Mini riset ini merupakan salah satu tugas praktek kerja lapangan yang bertujuan untuk mendeskripsikan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada sebuah Bank di Probolinggo dengan keterlibatan 30 responden karyawan yang diberikan kuesioner dengan metode analisis deskripsi setiap item pernyataan di masing-masing indicator motivasi kerja yang meliputi: Kesejahteraan karyawan, Lingkungan kerja karyawan, Penghargaan yang diterima karyawan, Pelatihan kerja karyawan, dan tingkat Pendidikan karyawan. Hasil dari mini riset ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja karyawan memberikan gambaran yang mempunyai kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan penghargaan yang diterima karyawan memberikan gambaran kontribusi yang paling rendah, ini menggambarkan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan belum memenuhi harapan karyawan yang sebagai pemicu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Penghargaan kerja, kesejahteraan karyawan.

Pendahuluan

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Apapun kegiatan suatu organisasi, manusia pasti selalu memainkan peranan yang penting dalam memajukan dan mengembangkan suatu perusahaan. Untuk menunjang hal ini diperlukan kompetensi, Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan pengalaman, keterampilan dan keahlian yang harus dimiliki oleh manusia dan Perilakunya, perilaku manusia yang dimaksud adalah sikap dan tingkah laku yang tercermin pada petugas pemberi pelayanan (Hermanto, 2019) Dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan dorongan dalam pekerjaannya, termasuk motivasi dalam bekerja. Apabila seseorang telah mendapatkan motivasi dalam pekerjaannya sudah pasti dia akan bersemangat untuk pekerjaannya dan selalu total dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hal itu, maka perusahaan dituntut agar setiap karyawannya bisa mendapatkan motivasi baik dari pimpinan atau rekan kerja dalam pekerjaannya.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Menurut (Sutrisno, 2012) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adanya motivasi dalam dunia bekerja terutama di Bank memiliki peran yang penting untuk mengembangkan suatu perusahaan tersebut. Karena Bank bukan hanya menawarkan atau membandingkan kelebihan produknya dengan pihak Bank lainnya akan tetapi Bank juga memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebagaimana diketahui usaha peningkatan motivasi yang dilakukan Bank merupakan hal yang paling diterapkan khususnya bagi semua Bank yang bergerak dibidang jasa, hal ini dilakukan agar karyawan dapat memahami akan motivasi yang diberikan dalam kinerja. Sebagai badan usaha yang rasional dan terencana dalam mencapai tujuan dibutuhkan kerja sama dan bantuan orang lain dengan cara teratur, tertib, cermat dan cepat dibutuhkan sebuah motivasi untuk membentuk moral kerja karyawan maupun meningkatkan tingkat absensi dan

juga melakukan aktifitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan, hal ini merupakan hal yang mendasar dalam setiap organisasi/instansi (Hasibuan, 2008; Mulyadi, 2015) PT. Bank SAJ Probolinggo merupakan salah satu Bank Salah satu Bank yang dikenal melayani pengusaha mikro, kecil dan menengah dalam bentuk tabungan, deposito berjangka, pemberian kredit dan lain sebagainya. Dalam menjalankan tugasnya sebagai penyalur dana kepada masyarakat dan pengusaha, seluruh karyawan PT. Bank SAJ Probolinggo di tuntut agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik dan maksimal kepada setiap nasabahnya, hal tersebut akan terwujud jika motivasi kerja dari masing-masing karyawan di PT. Bank SAJ Probolinggo sudah ditingkatkan.

PT. Bank SAJ Probolinggo dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan kerja (Mulyadi, 2015). Motivasi tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai kebutuhan. Motivasi yang kurang tepat terhadap karyawan juga akan membawa dampak negatif terhadap kerja sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kerjasama (Sutrisno, 2012).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah faktor kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, penghargaan, latihan kerja, dan tingkat pendidikan dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank SAJ Probolinggo?. Dari permasalahan inilah, penulis mengambil sebuah judul Penelitian adalah sebagai berikut : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank SAJ Probolinggo. Sedangkan tujuan yang ingin di capai adalah untuk mengetahui sejauh mana faktor kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, penghargaan, latihan kerja, dan tingkat pendidikan dapat Mempengaruhi Motivasi kerja karyawan pada PT. Bank SAJ probolinggo. Jenis penelitian ini adalah berbentuk deskriptif kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2014) deskriptif adalah jenis penelitian yang berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan kejelasan gambaran suatu konsep dan kondisi.

Hasil Penelitian

Motivasi

Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, manager atau para pimpinan karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan. Oleh karena itu manager atau pimpinan memberikan beberapa alternatif dalam menentukan motivasi agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari seluruh karyawan PT. Bank SAJ diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja bagi karyawan PT. Bank SAJ Probolinggo yaitu kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, penghargaan, latihan kerja, dan tingkat pendidikan.

Tabel 1
Faktor Motivasi

No	Keterangan	Indikator
1	Kesejahteraan karyawan	Menunjang karyawann agar karyawan tidak menjadi malas dan untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain. Sehingga dorongan atau semangat kerja akan tercipta.
2	Lingkungan kerja	Menciptakan lingkungan yang baik dan juga nyaman sehingga akan mendorong semangat kerja dan akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
3	Penghargaan	Seorang pemimpin senantiasa memberikan pujian atas hasil seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan
4	Latihan kerja	Dengan adanya latihan kerja karyawan akan bekerja lebih optimal lagi.
5	Tingkat pendidikan	Tingkat pendidikan yang rendah juga akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan juga akan sulit bagi karyawan untuk naik jabatan

Sumber data: PT Bank SAJ

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan di PT. Bank SAJ Probolinggo adalah skala likert. (Sugiyono, 2014) “Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai tidak setuju yang berupa kata-kata. Setiap pernyataan yang diajukan terdapat 5 jawaban pilihan dengan skor untuk masing-masing jawaban yaitu:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban Cukup
- d. Skor 2 untuk jawaban Kurang Setuju
- e. Skor 1 untuk Tidak Setuju

Jawaban Responden Mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan pada PT. Bank SAJ Probolinggo.

Selain data dokumentasi dan informasi berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Kabag, penulis juga memberikan kuesioner responden di PT. Bank SAJ Probolinggo tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, hal tersebut dilakukan oleh penulis untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan yang berlangsung di PT. Bank SAJ Probolinggo.

Kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Bank SAJ Probolinggo, dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dari 59 karyawan PT. Bank SAJ Probolinggo. Berikut tabel data respon dari karyawan PT. Bank SAJ Probolinggo mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

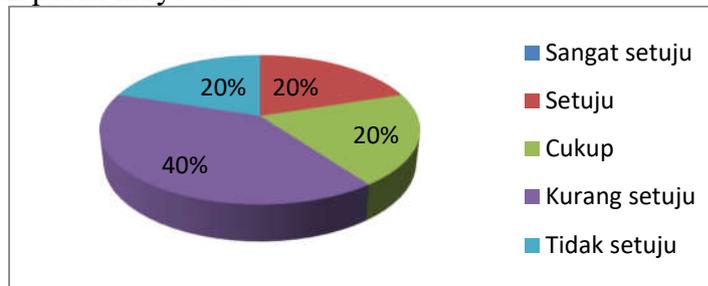
Tabel 2
Tabel frekuensi dari indikator kesejahteraan karyawan

Pernyataan	SS		S		C		KS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan	0	0%	6	20%	6	20%	12	40%	6	20%
Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak	0	0%	5	17%	20	66%	5	17%	0	0%
Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan karyawan	8	27%	13	43%	7	23%	2	7%	0	0%
Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa karyawan	15	50%	5	17%	10	33%	0	0%	0	0%
Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawannya	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah

a. Kesejahteraan Karyawan Yang diukur melalui indikator:

- 1) Perusahaan memberikan tunjangan hari raya bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan

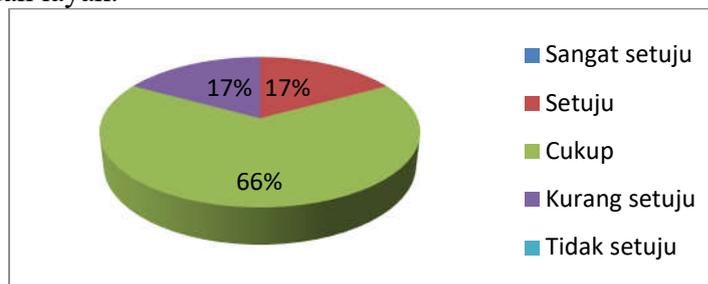


Gambar 2 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan tunjangan hari raya dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 0%, setuju 20%, cukup 20%, kurang setuju 40%, dan tidak setuju 20%.

- 2) Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak.

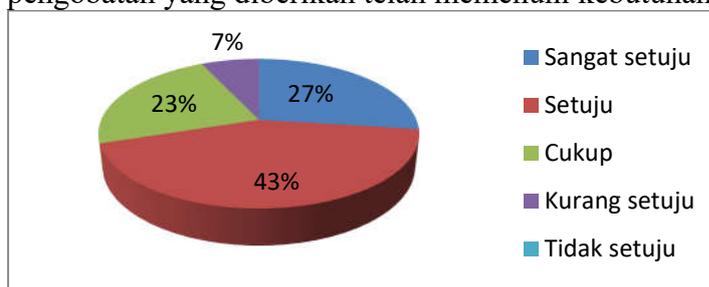


Gambar 3 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan bonus atau komisi dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 0%, setuju 17%, cukup 66%, kurang setuju 17%, dan tidak setuju 0%.

3) Uang pengobatan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan karyawan

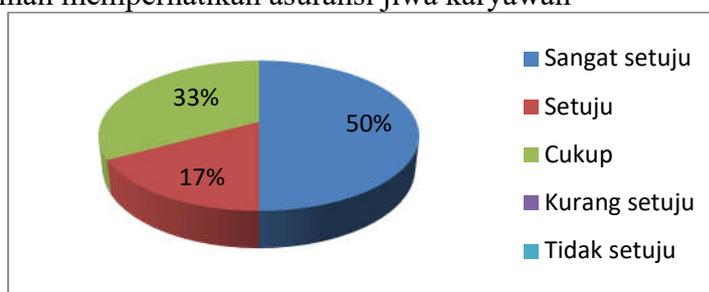


Gambar 4 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan uang pengobatan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 27%, setuju, 43%, cukup 23%, kurang setuju 7%, dan tidak setuju 0%.

4) Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa karyawan

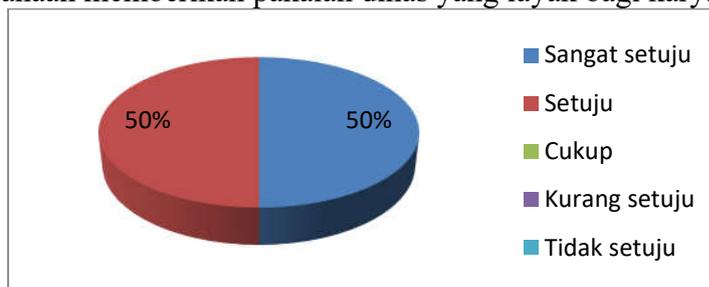


Gambar 5 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan asuransi jiwa dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 50%, setuju, 17%, cukup 33%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

5) Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawannya



Gambar 6 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pakaian dinas dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 50%, setuju, 50%, cukup 0%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

Tabel 3

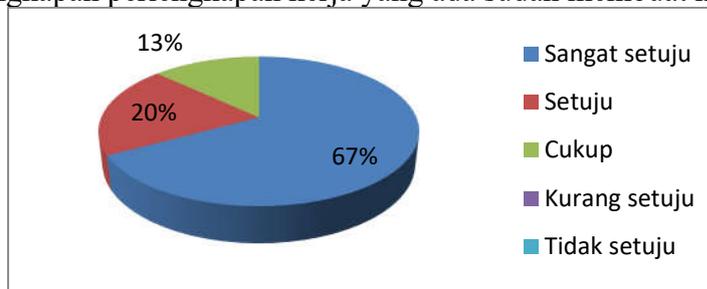
Tabel frekuensi dari indikator lingkungan kerja

Pernyataan	SS		S		C		KS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kelengkapan perlengkapan kerja yang ada sudah membuat kerja	20	67%	6	20%	4	13%	0	40%	0	0%

lancar										
Penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar dalam bekerja	18	60%	6	20%	6	20%	0	0%	0	0%
Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja	13	43%	9	30%	8	27%	0	0%	0	0%
Kebersihan ditempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja	15	50%	7	23%	8	27%	0	0%	0	0%
Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja	12	40%	13	43%	5	17%	0	0%	0	0%

b. Lingkungan Kerja Yang diukur melalui indikator :

1) Kelengkapan perlengkapan kerja yang ada sudah membuat kerja lancar

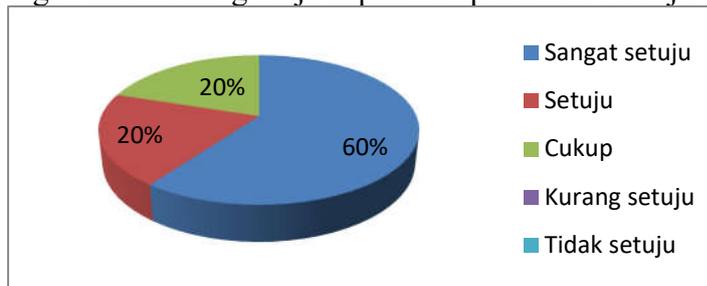


Gambar 7 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan kelengkapan perlengkapan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 67%, setuju, 20%, cukup 13%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

2) Penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar bekerja

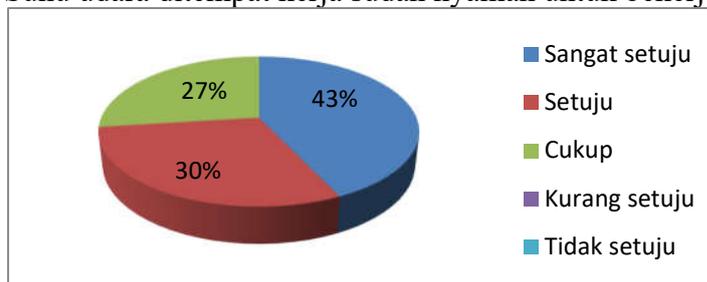


Gambar 8 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan penerangan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 60%, setuju, 20%, cukup 20%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

3) Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja

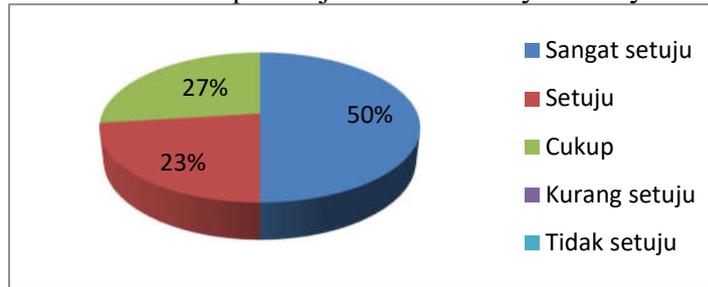


Gambar 9 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan suhu udara dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 43%, setuju, 30%, cukup 27%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

4) Kebersihan ditempat kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja

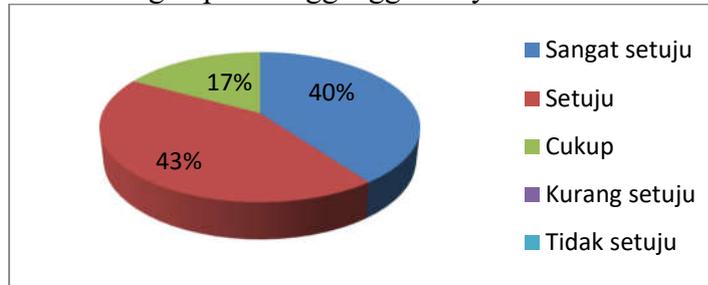


Gambar 10 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan kebersihan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 50%, setuju, 23%, cukup 27%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

5) Suara bising dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja



Gambar 11 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan suara bising dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 40%, setuju, 43%, cukup 17%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

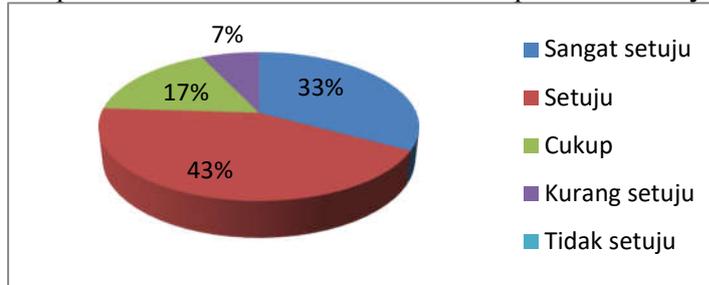
Tabel 4
Tabel frekuensi dari indikator penghargaan

Pernyataan	SS		S		C		KS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pimpinan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi	10	33%	13	43%	5	17%	2	7%	0	0%
Karyawan merasa gaji yang karyawan terima mencukupi kebutuhan keluarga	5	17%	12	40%	10	33%	3	10%	0	0%
Pujian sering karyawan terima apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik	7	23%	9	30%	14	47%	0	0%	0	0%
Karyawan yang memiliki predikat kinerja yang baik berhak mendapatkan penghargaan	5	17%	9	30%	6	20%	10	33%	0	0%

Bagi karyawan yang mendapatkan tugas tambahan selain pekerjaan rutinnnya, diberikan insentif atau penghargaan	4	13%	9	30%	11	37%	0	0%	6	20%
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----	---	-----	----	-----	---	----	---	-----

c. Penghargaan Yang diukur melalui indikator :

1) Pimpinan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi

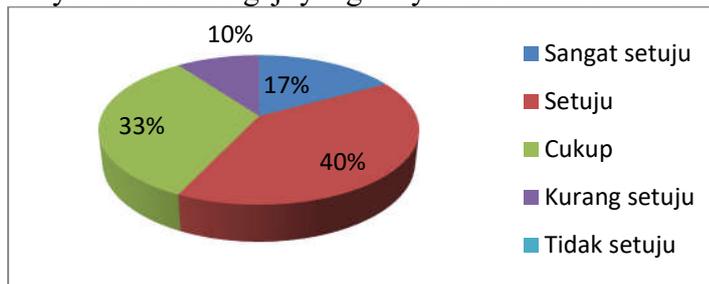


Gambar 12 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pemberian hadiah dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 33%, setuju, 43%, cukup 17%, kurang setuju 7%, dan tidak setuju 0%.

2) Karyawan merasa gaji yang karyawan terima mencukupi kebutuhan keluarga

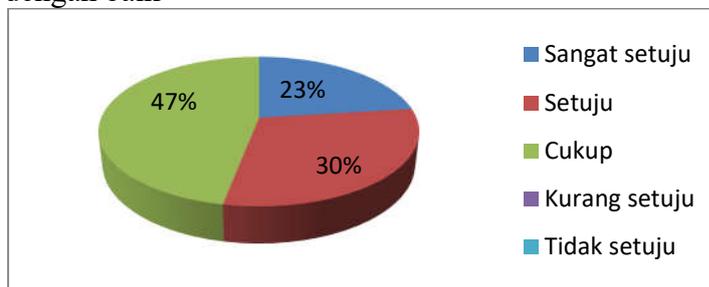


Gambar 13 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan gaji dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 17%, setuju, 40%, cukup 33%, kurang setuju 10%, dan tidak setuju 0%.

3) Pujian sering karyawan terima apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik

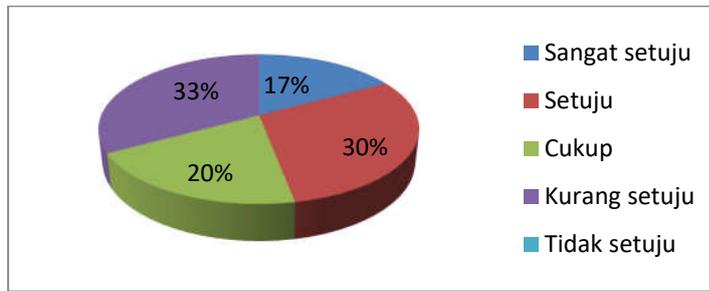


Gambar 14 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pujian dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 23%, setuju, 30%, cukup 47%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

4) Karyawan yang memiliki predikat kinerja yang baik berhak mendapatkan penghargaan

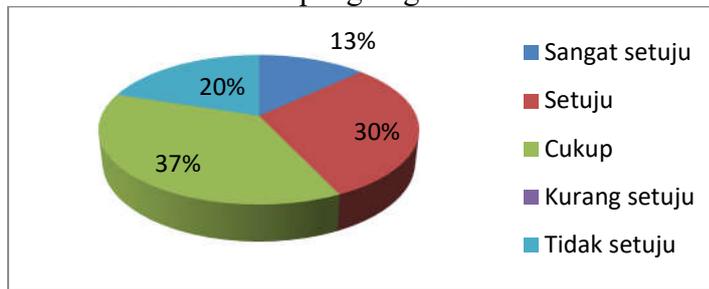


Gambar 15 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan penghargaan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 17%, setuju, 30%, cukup 20%, kurang setuju 33%, dan tidak setuju 0%.

- 5) Bagi karyawan yang mendapatkan tugas tambahan selain pekerjaannya, diberikan insentif atau penghargaan



Gambar 16 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan insentif dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 13%, setuju, 30%, cukup 37%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 20%.

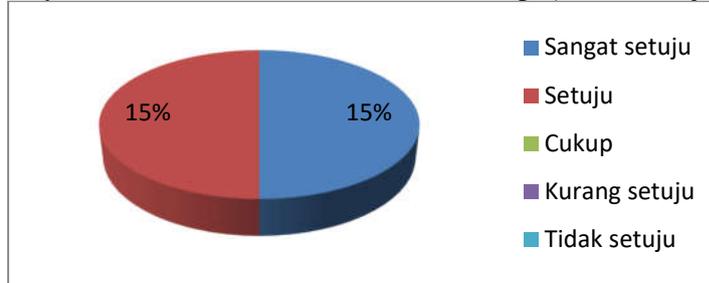
Tabel 5
Tabel frekuensi dari indikator latihan kerja

Pernyataan	SS		S		C		KS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Karyawan diikutsertakan dalam workshop (latihan kerja)	15	50%	15	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Setelah mengikuti pelatihan kerja karyawan lebih bisa mengontrol diri dalam menghadapi pekerjaan yang membutuhkan ketepatan dan ketelitian	9	30%	16	53%	5	17%	0	0%	0	0%
Setelah mengikuti pelatihan kerja, pola kerja dan cara menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya	14	47%	9	30%	7	23%	0	0%	0	0%
Pelatihan kerja harus dilakukan untuk menambah pengetahuan dan kreativitas karyawan	17	57%	13	43%	0	0%	0	0%	0	0%

Karyawan merasa pengetahuan karyawan lebih luas lagi setelah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan	12	40%	13	43%	5	17%	0	0%	0	0%
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	-----	----	-----	---	-----	---	----	---	----

d. Latihan kerja Yang diukur melalui indikator :

1) Karyawan diikutsertakan dalam *workshop* (latihan kerja)

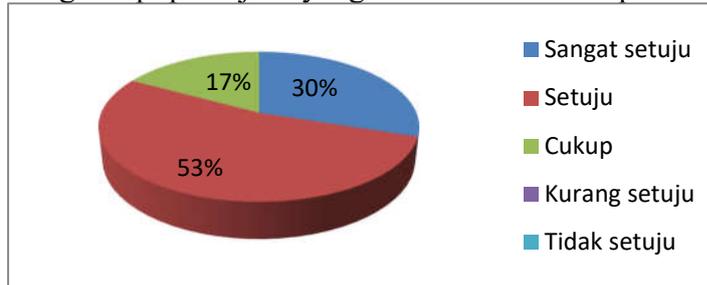


Gambar 17 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan *workshop* dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 15%, setuju, 15%, cukup 0%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

2) Setelah mengikuti pelatihan kerja karyawan lebih bisa mengontrol diri dalam menghadapi pekerjaan yang membutuhkan ketepatan dan ketelitian

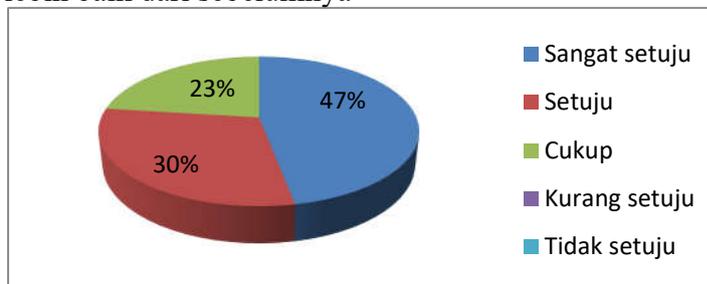


Gambar 18 : Karakteristik responden

Sumber : Dta diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan ketepatan dan ketelitian dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 30%, setuju, 53%, cukup 17%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

3) Setelah mengikuti pelatihan kerja, pola kerja dan cara menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya

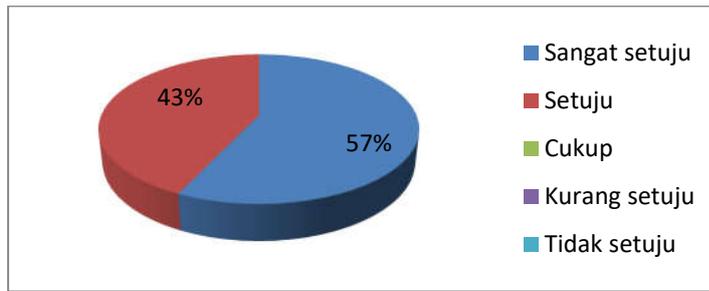


Gambar 19 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pola kerja dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 47%, setuju, 30%, cukup 23%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

4) Pelatihan kerja harus dilakukan untuk menambah pengetahuan dan kreativitas karyawan

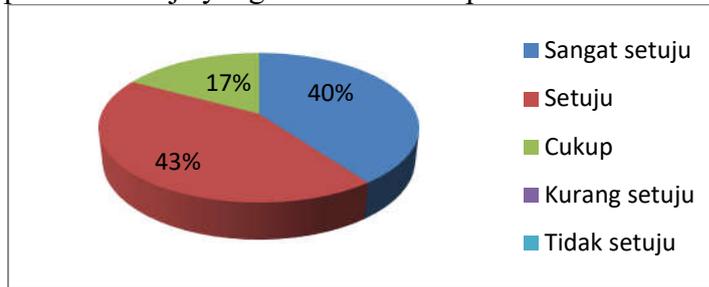


Gambar 20 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pengetahuan dan kreativitas dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 57%, setuju, 43%, cukup 0%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

- 5) Karyawan merasa pengetahuan karyawan lebih luas lagi setelah mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan



Gambar 21 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pengetahuan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 40%, setuju, 43%, cukup 17%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

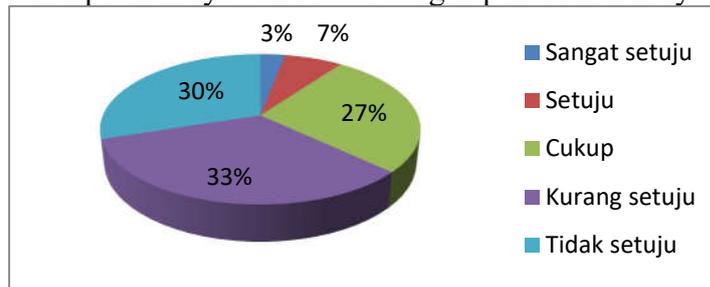
Tabel 6

Tabel frekuensi dari indikator tingkat pendidikan

Pernyataan	SS		S		C		KS		TS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Penempatan karyawan sesuai dengan dengan pendidikan karyawan	1	3%	2	7%	8	27%	10	33%	9	30%
Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan	15	50%	12	40%	3	10%	0	0%	0	0%
Saat menempuh pendidikan pernah diberi pembelajaran selain materi pelajaran	5	17%	8	27%	17	56%	0	0%	0	0%
Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan	15	50%	10	33%	5	17%	0	0%	0	0%
Pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik	16	53%	12	40%	2	7%	0	0%	0	0%

e. Tingkat Pendidikan Yang diukur melalui indikator :

1) Penempatan karyawan sesuai dengan pendidikan karyawan

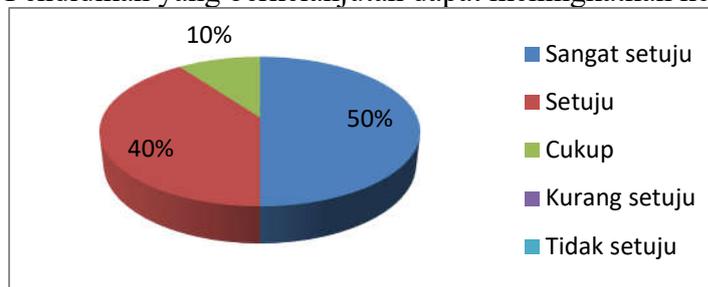


Gambar 22 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan penempatan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 3%, setuju, 7%, cukup 27%, kurang setuju 33%, dan tidak setuju 30%.

2) Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan

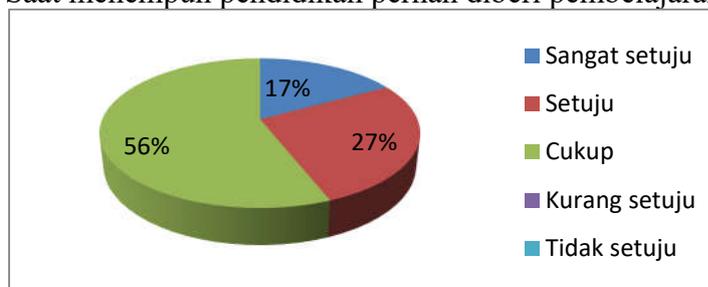


Gambar 23 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pendidikan berkelanjutan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 50%, setuju, 40%, cukup 10%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

3) Saat menempuh pendidikan pernah diberi pembelajaran selain materi pelajaran

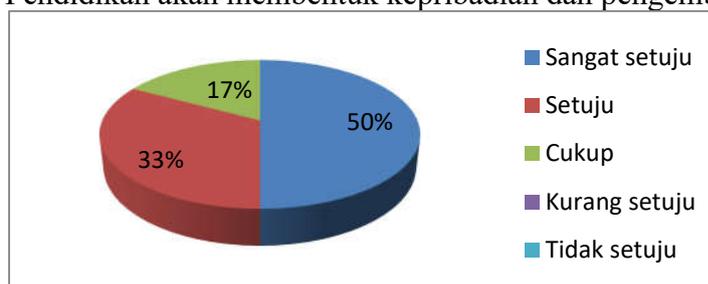


Gambar 24 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pembelajaran selain materi pelajaran dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 17%, setuju, 27%, cukup 56%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

4) Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan

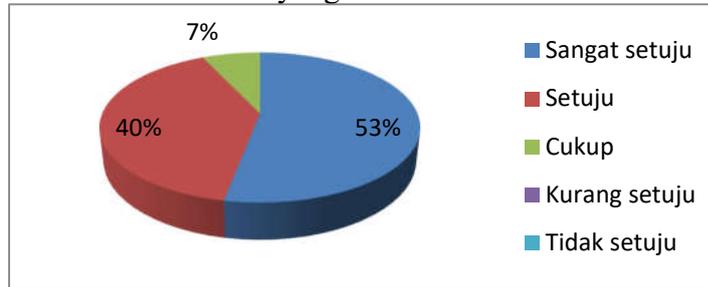


Gambar 25 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan pendidikan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 50%, setuju, 33%, cukup 17%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

5) Pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik



Gambar 26 : Karakteristik responden

Sumber : Data diolah

Karakteristik responden yang terkait dengan kedudukan dan karir dengan rincian frekuensi yang menyatakan sangat setuju 53%, setuju, 40%, cukup 7%, kurang setuju 0%, dan tidak setuju 0%.

Berdasarkan gambar diagram diatas yang menyatakan tanggapan responden terhadap 5 variabel yaitu kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, penghargaan, latihan kerja dan tingkat pendidikan menunjukkan jumlah frekuensi yang paling tinggi pada PT. Bank SAJ Probolinggo diperlihatkan oleh variabel Lingkungan kerja ditunjukkan dengan karakteristik responden sebagai berikut: sangat setuju pada indikator kelengkapan perlengkapan kerja 67%, sangat setuju pada indikator penerangan 60%, sangat setuju pada indikator suhu udara 43%, sangat setuju pada indikator kebersihan 50%, sangat setuju pada indikator suara bising dapat mengganggu 40% dibanding dengan 3 variabel yang lain. Sedangkan jumlah frekuensi yang paling rendah diperlihatkan oleh variabel kesejahteraan ditunjukkan dengan karakteristik responden sebagai berikut: sangat setuju pada indikator pemberian tunjangan hari raya 0%, sangat setuju pada indikator bonus atau komisi 0%, sangat setuju pada indikator uang pengobatan 27%, sangat setuju pada indikator asuransi jiwa 50%, sangat setuju pada indikator pakaian dinas 50%.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Bank SAJ Probolinggo pada variabel lingkungan kerja mempunyai karakteristik signifikansi deskripsi yang paling tinggi dibandingkan dengan 3 variabel yang lain dan pada variabel kesejahteraan karyawan mempunyai karakteristik signifikansi yang paling rendah.

Kesimpulan

Dari hasil penyajian dan evaluasi data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan di PT. Bank SAJ Probolinggo, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Untuk faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Bank SAJ Probolinggo yang terdiri dari 5 (lima) faktor yaitu faktor kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, penghargaan, latihan kerja dan tingkat pendidikan. Jumlah Frekuensi yang paling tinggi ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja dan Frekuensi yang paling rendah ditunjukkan oleh variabel kesejahteraan karyawan. Dengan demikian yang paling memberikan gambaran kontribusi terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Sedangkan kesejahteraan yang ada memberikan gambaran kontribusi yang paling rendah sehingga Seorang pemimpin senantiasa lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar lebih giat dalam bekerja. Salah satu alternatif kesejahteraan di PT. Bank SAJ Probolinggo hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian bonus gaji apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Hermanto, H. (2019). *Faktor Pelayanan, Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan.* CV. Jakad Publishing Surabaya. ISBN: 978-623-7033-70-7.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.