

PENGARUH KEMAMPUAN SDM, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEUANGAN DI PRIMKOPAL DI LANTAMAL VI MAKASSAR

Herlina^{*1}, Masdar Masud², Sylvia Sjarlis³

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: *linalinaherlina36@gmail.com, masdar@gmail.com, sylvia@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei dalam pengumpulan datanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pengaruh kemampuan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan Primkopal Lantamal Vi Makassar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Primkopal Lantamal Vi Makassar yang berjumlah 40 orang. Sedangkan sampel ditentukan berdasarkan ketentuan sampel jenuh, yang mengambil semua elemen populasi untuk menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kemampuan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar. (2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar. (3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.

Kata kunci: Kemampuan SDM, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Keuangan

Abstract

This research is a quantitative study with a survey method approach in data collection. This study aims to determine the effect of the influence of human resource capabilities, work environment and job satisfaction on the financial performance of Primkopal Lantamal Vi Makassar.

The population used in this study were 40 employees of Primkopal Lantamal Vi Makassar. While the sample is determined based on the provisions of the saturated sample, which takes all elements of the population to be the research sample. The analytical method used is linear regression analysis.

The results showed that (1) the ability of human resources has a positive and significant effect on financial performance at Primkopal Lantamal VI Makassar. (2) The work environment has a positive and significant effect on financial performance at Primkopal Lantamal VI Makassar. (3) Job Satisfaction has a positive and significant effect on financial performance at Primkopal Lantamal VI Makassar.

Keywords: HR Capability, Work Environment, Job Satisfaction, Financial Performance

PENDAHULUAN

Adanya keunggulan kompetitif membuat organisasi atau instansi terus mencari cara untuk meningkatkan layanannya. Layanan pelanggan dapat ditingkatkan dengan mempertahankan sumber daya kerja yang sudah ada (Hassan et al., 2013). Dengan mempertahankan pegawai yang ada, organisasi akan mampu merespon dengan baik kebutuhan pelanggan yang terus berubah. Jika organisasi atau instansi dapat merespons perubahan kebutuhan pelanggan dengan baik, Maka dapat diasumsikan bahwa kinerja keuangan suatu organisasi atau instansi akan lebih baik.

Keunggulan kompetitif yang dimaksud adalah pengalaman pelanggan saat layanan suatu organisasi atau instansi, yaitu kepuasan pelanggan (Arora & Chaudhary, 2016). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber keunggulan bersaing suatu

organisasi atau instansi sebenarnya berasal dari kepuasan kerja pegawai. Lebih spesifiknya, penelitian Homburg dan Stock (2004) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja pegawai lini depan (Homburg & Stock, 2004).

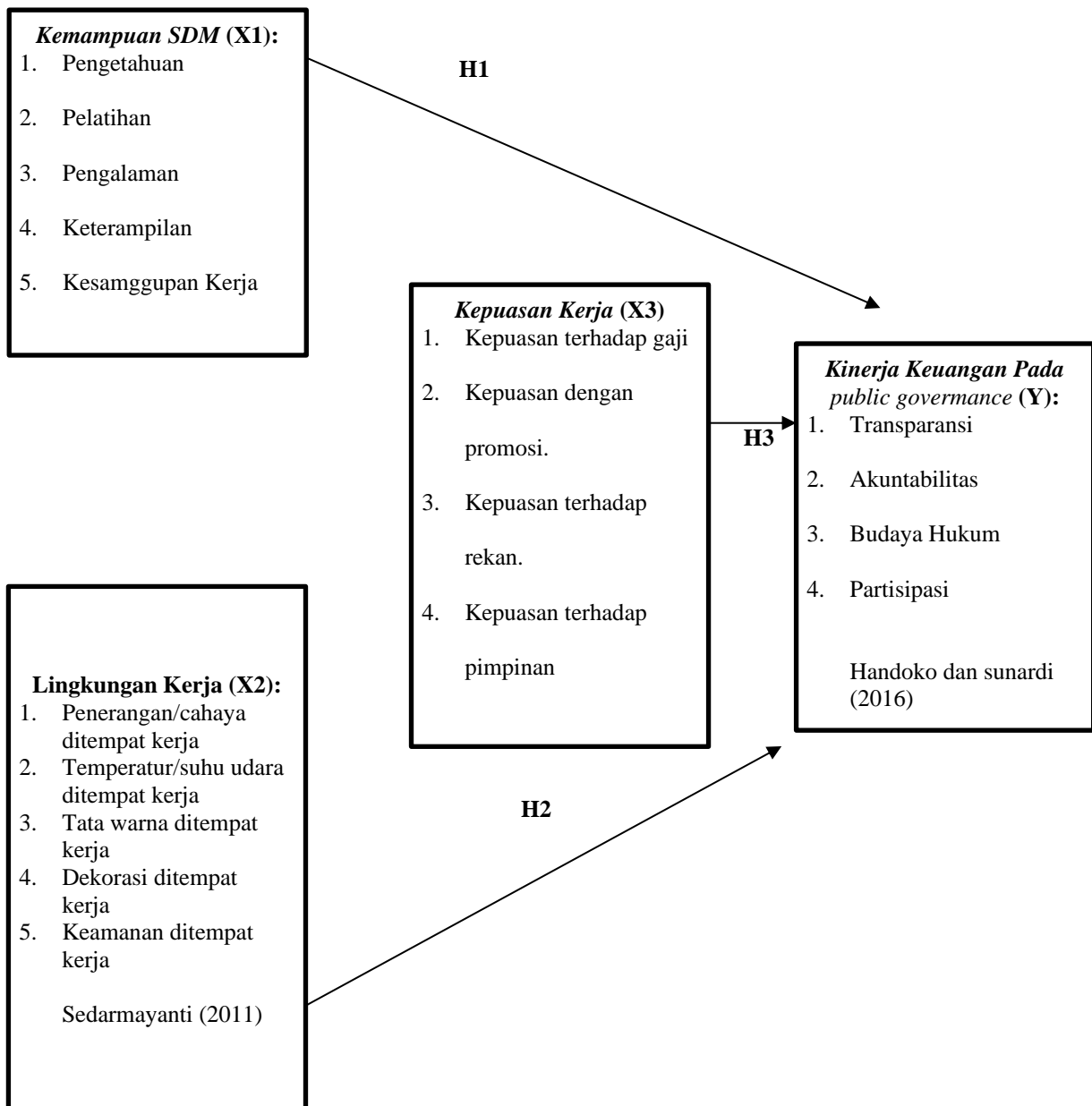
Pegawai yang baru diterima oleh Instansi yang belum mempunyai keterampilan dan Kepuasan pegawai ini tergantung pada lingkungan kerja yang lebih baik (Hassan et al., 2013). Dengan lingkungan kerja yang lebih baik, karyawan akan semakin loyal dan mampu memberikan layanan dengan kualitas terbaik kepada pelanggan. Lingkungan kerja merupakan komponen utama dari aktivitas sebuah instansi. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas atau tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif akan menurunkan pelayanan pegawai sehingga berisiko menurunkan kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan yang menurun akan mengakibatkan penurunan pendapatan keuangan instansi.

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap tinggi rendahnya tingkat kepuasan pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi atau instansi.

Secara umum, setiap organisasi atau instansi berupaya menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan bentuk dukungan organisasi atau instansi terhadap kemampuan yang dimiliki pegawai. Kemampuan kerja pegawai juga perlu diperhatikan karena jika pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya maka pegawai akan menyenangkan dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan dalam kegiatan sehari-hari yang merupakan tanggung jawabnya. Menurut Robbins dkk, kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2012)

Berdasarkan Laporan Pendapatan Primkopal Lantamal VI Makassar periode tahun 2018-2019 bahwa pendapatan palung tertinggi selama 3 tahun terakhir yakni tahun 2018-2020 adalah pada tahun 2019, dimana jumlah pendapatan sebesar 8,539,338,844. Sedangkan pendapatan paling rendah selama tahun 2018-2020 adalah tahun 2018 sebesar 4,087,955,478. Selama tahun 2018-2020 pendapatan yang diperoleh mengalami peningkatan yang cukup signifikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan dan tahun berikutnya mengalami penurunan. Pendapatan Primkopal Lantamal VI Makassar diperoleh dari beberapa unit diantaranya unit tokoh, unit simpan pinjam, unit navy martm dan lain-lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan sdm lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dapat disusun dengan konsep kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Diduga bahwa kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.
- H2: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.
- H3: Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei dalam pengumpulan datanya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil lantamal VI Makassar sebanyak 40 orang. Sedangkan sampel ditentukan berdasarkan ketentuan *Total Sampling*, Karena cara pengambilan sampel ini dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Adapun hasil pengujian regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS v.26 dapat dilihat yaitu sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	-1.549	1.502		-1.031	0.309
Kemampuan SDM	0.113	0.050	0.188	2.237	0.032
Lingkungan Kerja	0.293	0.097	0.410	3.016	0.005
Kepuasan Kerja	0.416	0.151	0.424	2.755	0.009

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas menjelaskan, nilai konstanta (a) adalah -1,549, sedangkan nilai koefisien kemampuan SDM adalah 0,113 , nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,293 dan nilai koefisien kepuasan kerja adalah 0,416 , sehingga persamaan regresinya dapat ditulis, sebagai berikut :

$$Y = -1,549 + 0,113 + 0,293 + 0,416 + e$$

Berdasarkan hasil diatas maka, persamaan tersebut dapat diterjemahkan dengan cara berikut:

1. Konstanta sebesar -1.549 menyatakan bahwa jika nilai variabel kemampuan SDM (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) konstan (0) maka kinerja keuangan (Y) sebesar -1.549.
2. Koefisien regresi kemampuan SDM sebesar 0,113, artinya jika nilai variabel kemampuan SDM (X1) bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja keuangan (Y) sebesar 11,3%.

3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,293 artinya – jika nilai variabel lingkungan kerja (X2) bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja keuangan (Y) 29,3%.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,416, artinya jika nilai variabel kepuasan kerja (X2) bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kenaikan kinerja keuangan (Y) sebesar 41,6%.

Uji T

Berdasarkan pada Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda, diketahui bahwa nilai t hitung kemampuan SDM (X1) 2,237, lingkungan kerja (X2) adalah 3,016 dan kepuasan kerja (X3) 2,755 > 2,026 dan nilai signifikan dari kedua variabel independen tersebut < 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa:

1. Kemampuan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar

Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.958	3	92.319	67.220	.000 ^b
	Residual	49.442	36	1.373		
	Total	326.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Keuangan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kemampuan SDM, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,220 > F Tabel 2,858 dan nilai p (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai p < 0,05 maka H₀ ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja keuangan kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change
1	.921 ^a	0.849	0.836	1.172	0.849

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kemampuan SDM, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Keuangan

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square yang merupakan besaran nilai kontribusi pengaruh secara simultan kemampuan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar sebesar 0,849 atau 84,9 persen. sedangkan sisanya sebesar 15,1 persen merupakan nilai kontribusi pengaruh yang berasal dari variabel lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung variabel pelatihan terhadap kinerja keuangan ($X_1 \rightarrow Y$). Besarnya pengaruh kemampuan SDM terhadap kinerja keuangan dapat dilihat pada nilai Standardized Coefficient (Beta) sebesar 0,050 atau 5% artinya setiap kenaikan kemampuan SDM sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 5%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kemampuan SDM sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja keuangan sebesar 5%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Genta, F. K., & Nababan, D. (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Kapasitas Kerja Koperasi, Dan Jumlah Kredit Terhadap Kinerja Keuangan Koperasi". Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel x_1 mempengaruhi variabel y sebesar 87,9%, variabel x_2 mempengaruhi variabel y sebesar 68,3% ,dan variabel x_3 mempengaruhi variabel y sebesar 54,5%. Dimana variabel x_1 yaitu kompetensi SDM mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja keuangan koperasi

Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja keuangan ($X_2 \rightarrow Y$). Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja keuangan dapat dilihat pada nilai Standardized Coefficient (Beta) sebesar 0,097 atau 9,7% artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 9,75%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan lingkungan kerja sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja keuangan sebesar 18,5%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chi, C. G., & Gursoy, D. (2009) melakukan penelitian dengan judul "Christina G.Chi dengan judul "Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: An empirical examination". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: kepuasan pelanggan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepuasan karyawan tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja keuangan. Sebaliknya terdapat hubungan tidak langsung antara kepuasan karyawan dengan kinerja keuangan yang dimediasi oleh kepuasan pelanggan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan ($X_3 \rightarrow Y$). Besarnya pengaruh kepausan kerja terhadap kinerja keuangan dapat dilihat pada nilai Standardized Coefficient (Beta) sebesar 0,151 atau 15,1% artinya setiap kenaikan kepausan kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja keuangan sebesar 15,1%. Begitupun sebaliknya, apabila terjadi penurunan kepausan kerja sebesar 1, maka akan berdampak pada penurunan kinerja keuanagan sebesar 15,1%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hassan, M. U., Tabasum, S., & Luqman, R. (2013) melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kepuasan Karyawan Terhadap Keuangan Kinerja Melalui Pengaruh Mediasi Kepuasan Pelanggan: Studi Kasus Kehidupan Korporasi Asuransi Pakistan”. Hasil penelitian ini menunjukkan: ada hubungan yang signifikan antara kepuasan karyawan dan kepuasan pelanggan. Akhirnya, kepuasan pelanggan secara parsial memediasi hubungan antara kepuasan karyawan dan kinerja keuangan. Selain itu, implikasi manajerial dan teoritis dari penelitian ini serta keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya juga telah dibahas

KESIMPULAN

1. Kemampuan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan di Primkopal Lantamal VI Makassar.

SARAN

1. Dalam penelitian ini, kemampuan SDM, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, namun masih perlu diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan.
2. Dalam hal memaksimalkan kinerja pegawai, penting bagi manajer untuk selalu memusatkan pada pelatihan pegawai serta didukung sarana dan prasarana.
3. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel yang diteliti, untuk itu penting bagi peneliti selanjutnya untuk menganalisis variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Adapun beberapa variabel lain tersebut seperti kepuasan kerja, deksripsi pekerjaan, sistem kompensasi, dan lingkungan kerja

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga yang telah memberi dukungan **financial** terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arora, S., & Chaudhary, N. (2016). Impact of Brand Value on Financial Performance of Banks: An Empirical Study on Indian Banks. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 4(3), 88–96.
- Atmodiwirio, S. (2005). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jakarta: PT. Ardadizya Jaya*.
- Bohari, B., Ansar, A., & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121–130.
- Hassan, M. U., Tabasum, S., & Luqman, R. (2013). Impact of employee satisfaction on financial performance through mediating effect of customer satisfaction: A case study of life insurance Corporation of Pakistan. *Science International*, 25(4), 957–

963.

- Homburg, C., & Stock, R. M. (2004). The link between salespeople's job satisfaction and customer satisfaction in a business-to-business context: A dyadic analysis. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(2), 144.
- Kassa, E. B. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Penerapan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Jayapura. *MUTATIO-Jurnal Kewidyaiswaraan Indonesia Timur*, 1(2 Desember), 13–19.
- Rinudin, A. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja Islam, Kepemimpinan, Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Di Pt Al Ijarah Indonesia Finance*. UEU Digital Repository.
- Robbins, P. S. dan T. A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sutoto, D. (2004). Dimensi Tingkat Kompetensi. *Artikel (Diakses Pada Tanggal 25 Maret 2016)*.