

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN BUMN DI KOTA BATAM

¹**Gilang Bagus Fadlan**

¹Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Internasional Batam
Email: ¹gilangfadlan01@gmail.com

²**Agustinus Setyawan**

²Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Internasional Batam
Email: ² agustinus.setyawan@uib.ac.id

Korespondensi author: ilangfadlan01@gmail.com

=====
Abstract : *The main purpose of this study is to determine the factors of work motivation, work facilities, compensation and work environment affect the quality of work of State-Owned Enterprises (SOEs) banking namely PT Bank Rakyat Indonesia, PT Bank Mandiri and PT Bank Negara Indonesia in the city of Batam. This research is descriptive quantitative research in which data collection uses primary data (questionnaires) containing questions about the variables studied. The target population of this study are employees of State-Owned Enterprises (BUMN) banking companies in Batam City such as PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia, and PT Bank Negara Indonesia. Then the sample in this study the author set 100 samples using stratified random sampling technique. The results showed that the variables of work motivation, work facilities and compensation do not affect the quality of work. While the work environment variable is the right variable in influencing the quality of work in three State-Owned Enterprises (BUMN) banks PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia and PT Bank Negara Indonesia.*

Keywords: *SOEs, Work Quality, Banking*

Abstrak : Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui faktor motivasi kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kualitas kerja perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT Bank Rakyat Indonesia, PT Bank Mandiri dan PT Bank Negara Indonesia yang ada di kota Batam. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yakni penelitian yang dalam pengumpulan data menggunakan data primer (kuesioner) yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel yang diteliti. Target populasi dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Kota Batam seperti PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia, dan PT Bank Negara Indonesia. Maka sampel pada penelitian ini penulis menetapkan 100 sampel dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja, fasilitas kerja dan kompensasi tidak mempengaruhi kualitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang tepat dalam mempengaruhi kualitas kerja di tiga perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia dan PT Bank Negara Indonesia.

Kata Kunci : *BUMN, Kualitas Kerja, Perbankan*

=====

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi ini tuntutan terhadap kualitas kerja sumber daya manusia menjadi prioritas bagi organisasi dan industrialisasi, termasuk bagi Badan Usaha Miliki Negera (BUMN) yang mendambakan sumber daya manusia tidak hanya handal dan professional melainkan memahami kualitas kerja yang ada dalam organisasi (Riyono et al., 2022). Badan Usaha Miliki Negera bersifat ekonomi dimaksudkan untuk mengelola sektor-sektor bisnis strategis agar tidak dikuasai pihak-pihak tertentu, sedangkan Badan Usaha Miliki Negera bersifat sosial dimaksudkan dengan dikelolanya sektor-sektor tersebut menyangkut hidup orang banyak sesuai pasal 33 UUD 1945 (Koto, 2021). Pembahasan Sumber Daya Manusia dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dikalangan akademisi merupakan topik penting sebagaimana menurut (Harmen et al., 2019) bahwa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai tempat penelitian disebabkan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telah merupakan perusahaan terpercaya yang memiliki *Standard Operational Procedure* yang sudah baku.

Adanya *Standard Operational Procedure* dalam organisasi tersebut menandakan organisasi tidak hanya sumber daya manusia memahami kondisi ini tetapi organisasi menuntut sumber daya manusia memiliki kualitas kerja. Menurut berbagai sumber kualitas kerja yang diharapkan dari sumber daya manusia dalam organisasi, salah satunya (Gutierrez et al., 2017) beberapa dekade terakhir, pentingnya kualitas kerja sebagai variabel kompetitif utama telah diakui secara umum setuju bahwa praktik-praktik memiliki efek positif pada kinerja perusahaan. Menurut (Clark, 2015) kualitas pekerjaan selain menjadi bagian penting dari kesejahteraan pekerja, kualitas pekerjaan juga menjadi hal yang menarik bagi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas pekerja, seperti yang ditunjukkan dalam survei dan studi eksperimental. (Reiss, 2017) bahwa literatur tematik ini tinjauan literatur tematik ini memberikan pemahaman tentang tujuan kerja, menguraikan keluarga konsep-konsep yang terkait dengan kualitas pekerjaan dan mengidentifikasi kunci yang telah disepakati kunci yang disepakati dari kualitas pekerjaan.

Sumber Daya Manusia yang menuntut kualitas kerja terjadi pada beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diantaranya fokus pada sektor perbankan konvensional seperti PT Bank Rakyat Indonesia, PT Bank Mandiri dan PT Bank Negara Indonesia. Ketiga Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini merupakan perbankan yang masih eksis dan senantiasa memiliki keunggulan bersaing dalam memberikan pelayanan kepada nasabah atau mitranya. Hal inilah yang mendasari peneliti melakukan pengembangan penelitian mengenai kualitas kerja tidak hanya mengambil objek satu tempat melainkan beberapa tempat untuk menemukan berbagai informasi penting mengenai implementasi kualitas kerja BUMN perbankan konvensional yang ada di kota Batam. Menurut (Prasetyo, 2019) Perbankan sebagai lembaga keuangan mempunyai nilai strategis dalam perekonomian suatu negara. Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan peran-peran tersebut tentu harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja tinggi dan berdampak menguntungkan bagi perusahaan (R. W. Sari, 2019; Simatupang, 2019).

Salain didukung referensi-referensi yang relevean dengan kualitas kerja dan erat kaitannya dengan peran strategis dari Perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tersebut menjadi pijakan penulis melakukan penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja sumber daya manusia terkhususnya di era yang menuntut organisasi untuk menyesuaikan diri agar tetap bertahan dan mampu mengikuti

perkembangan teknologi megakibatkan persaingan bisnis secara global permasalahan yang timbul pada saat ini bagaimana perusahaan mampu bertahan dengan perputaran teknologi tersebut tentu dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik dan mampu memberikan kontribusi pada perusahaan (Trisna & Guridno, 2021). Dalam hal ini, sumber daya manusia tentu harus memperhatikan pengembangan karyawan dapat menjaga keseimbangan penurunan atau kenaikan prestasi atau kualitas kerja karyawan (Prayudi, 2017). Oleh karena itu, hal ini sangat penting bagi sektor perbankan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) agar dapat menangani permasalahan serta pengembangan kualitas karyawan bagi perusahaan untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perbankan di Kota Batam dalam bekerja (Shobirin & Siharis, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja menurut (Doerr, 2022) bahwa kualitas pekerjaan meningkat akan mempengaruhi stabilitas pekerjaan, hal ini karena karyawan memiliki motivasi untuk kembali bekerja dan menerima pelatihan memiliki probabilitas yang lebih tinggi. Menurut (Suprina & Chairiyaton, 2021) kualitas kerja dapat dipengaruhi motivasi kerja, melalui motivasi berperan membentuk kualitas kerja. Faktor lain yang menjadi pertimbangan kualitas kerja sumber daya manusia adalah fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dalam mendukung pekerjaan, menurut (Suprina & Chairiyaton, 2021) kerangka kerja untuk mengukur kualitas pekerjaan di 33 negara Eropa berdasarkan hasil EWCS ke-5 terdiri dari lingkungan fisik. Lingkungan fisik dari suatu perusahaan berkaitan segala sesuatu yang ada diruangan dan tempat kerja dengan kata fasilitas kerja (Hazmi & Nugraha, 2021). Sumbangsih terbesar dalam kualitas kerja dalam perusahaan professional senantiasa diukur dari kompensasi yang diterima dari semua pengorbanan yang dilakukan. Menurut (Sari et al., 2020) kompensasi mempengaruhi kualitas kerja yang merupakan dimensi dari kinerja pegawai. Terakhir kualitas kerja menurut (Sumarsid et al., 2023) juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui faktor motivasi kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kualitas kerja perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Selain itu, kebaruan dari penelitian ini penelitian kualitas kerja berbeda dengan kualitas kehidupan kerja sehingga penelitian ini difokuskan untuk membahas lebih dalam variabel kualitas kerja terutama pada perusahaan perbankan berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Objek penelitian ini memilih perbankan plat merah alasannya karena PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia dan PT Bank Syariah Indonesia merupakan perbankan yang cakap dan handal dalam melayani nasabah dan mitra diantaranya perbankan merupakan industry yang bergerak pada bidang jasa, yang mana perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas kinerjanya. Dengan memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi pada penelitian sebelumnya, sehingga tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, fasilitas, kompensasi, serta lingkungan kerja pada kualitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor perbankan Kota Batam.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel penting dalam penelitian manajemen sumber daya manusia karena dapat merujuk pada keinginan seseorang untuk bekerja keras dan bekerja lebih baik (Chen, 2020); (Pristiyono et al., 2020). Disisi lain, motivasi kerja yang berkaitan dengan keinginan merupakan seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri individu untuk mulai

berperilaku baik dengan pekerjaan dengan memperhatikan intensitas dan durasinya (Vo et al., 2022). Motivasi kerja menurut Anggrainy et al., (2018) dan Trisna & Guridno (2021) merupakan keadaan dimana setiap sumber daya manusia butuh untuk menjalani kehidupan, menolong orang lain dan memimpin organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja antara lain motivasi intrinsik, integrasi regulasi dan identified regulasi (Nurdiansyah et al., 2020).

Fasilitas Kerja

Dalam mencapai kualitas kerja yang sesuai dengan *standart operation procedure* (SOP), fasilitas kerja menjadi penentu ketercapaian kualitas kerja tersebut (Pratiwi et al., 2019). Ia menambahkan fasilitas kerja yang disediakan oleh pemerintah (BUMN) berkaitan dengan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Menurut (Yansen & Dokman, 2022) Fasilitas kerja merupakan sarana atau alat yang disediakan oleh perusahaan untuk memperlancar kegiatan operasional di dalam perusahaan. Menurut (Miranda & Wulandari, 2021) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dimanfaatkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Indikator fasilitas kerja antara lain fasilitas mudah digunakan, fasilitas kerja memiliki manfaat dan fasilitas support sistem (Muliati, 2016).

Kompensasi

Sumber daya manusia yang telah memberikan pengorbanan maka akan mempengaruhi motivasi kerja bahkan semangat kerja. Menurut (Ashford, 2017) bahwa program negara adalah bahwa karyawan melepaskan haknya untuk menuntut pemberi kerja untuk mendapatkan kompensasi yang adil dan tepat waktu, artinya perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) harus dapat memberikan kompensasi yang adil sebagai program negara. Menurut (Evly Liow et al., 2023) bahwa kompensasi adalah tindakan pemberian imbalan kepada karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan yang telah membantu perusahaan berkembang diberi imbalan. Menurut (Khair & Adira, 2022) Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat bentuk kompensasi yang dibayarkan berupa uang atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi adalah finansial, non finansial dan kesejahteraan (Saluy & Treshia, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat merangsang efektivitas kerja. Meskipun demikian, tempat kerja merupakan cikal bakal prestasi dan kinerja karyawan (Shammout, 2021). Ia menambahkan lingkungan kerja dan ketidakpuasan kerja tidak hanya menyebabkan kinerja karyawan yang buruk tetapi juga secara psikologis dapat mempengaruhi mereka sehingga membuat mereka merasa tidak termotivasi dan gelisah di tempat kerja yang pada akhirnya mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Shammout, 2021) lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menjamin kinerja karyawan dan menghindari stres yang berlebihan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pekerjaan. Menurut (Alemu, 2022) lingkungan tempat kerja adalah lingkungan di mana orang bekerja yang mencakup pengaturan fisik, profil pekerjaan, budaya dan kondisi pasar, sedangkan kinerja adalah pengembangan tujuan yang terukur. Indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja (Amalia & Indratono, 2018).

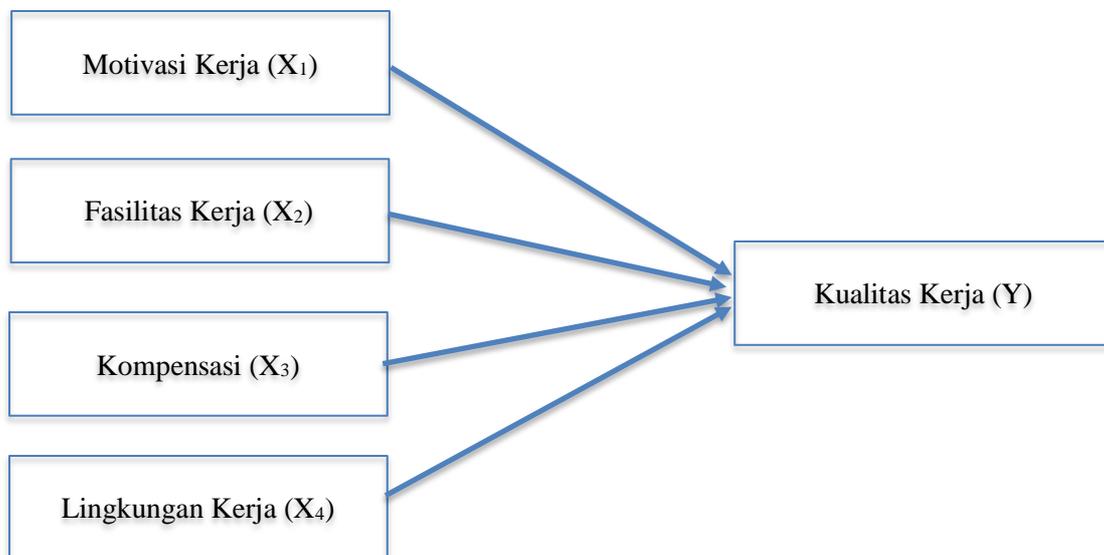
Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tolak ukur besar nilai kontribusi seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang karyawan tersebut berikan kepada perusahaan (Ceswirdani et al., 2017). Ia menambahkan kualitas kerja ditunjukkan oleh pegawai dalam rangka

memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Menurut (Suprayitno & Ictiardi, 2018) setiap perusahaan menitikberatkan pemanfaat sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja, sehingga akan dicapai produktivitas kerja. Namun kualitas kerja saja tidak cukup untuk mendukung kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut (Frinaldi et al., 2022) kualitas kerja ikut mempengaruhi kepuasan kerja. Indikator dari kualitas kerja adalah potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja dan antusiasme. Kualitas kerja karyawan juga diartikan atas sikap dan perbuatan karyawan yang mencakup kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas dan kontribusinya sebagai karyawan (Nasution, 2020)

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan teori pendukung pada penelitian, berikut ini gambar kerangka berpikir sebagai alur pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan teori pada pedelitan terdahulu yang menjadi kajian teori pada penelitian ini, maka peneliti menuliskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kualitas kerja
- H₂: Fasilitas memiliki pengaruh signifikan pada kualitas kerja
- H₃: Lingkungan memiliki pengaruh signifikan pada kualitas kerja
- H₄: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan pada kualitas kerja.

METODE PENELITIAN

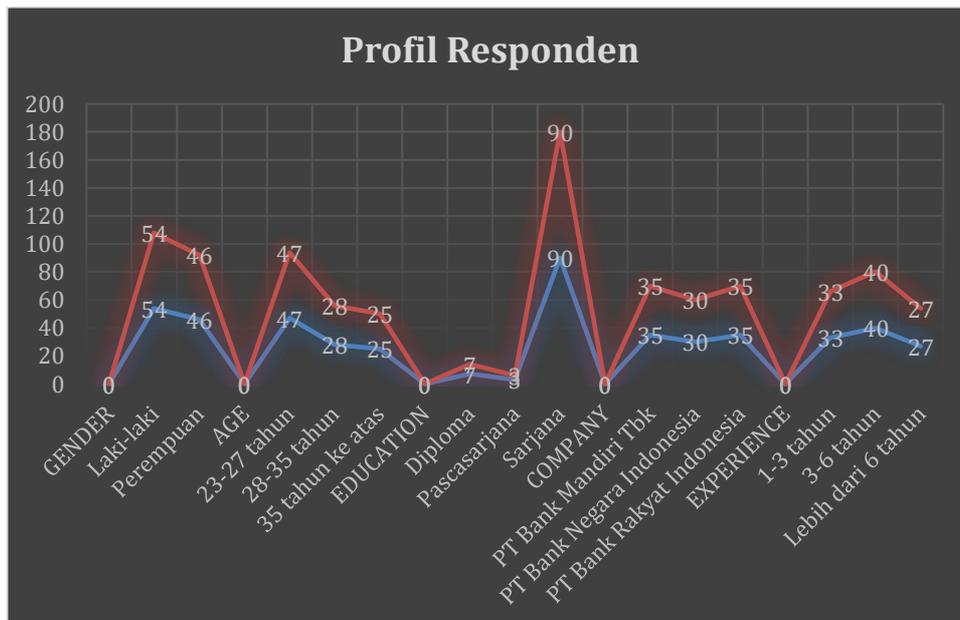
Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yakni penelitian yang dalam pengumpulan data menggunakan data primer (kuesioner) yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel yang diteliti. Target populasi dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Kota Batam seperti PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia, dan PT Bank Negara Indonesia. Teknik penentuan sampel menggunakan jumlah indikator / sampel antara 100-200 sampel (Hair et al., 2018). Maka sampel pada penelitian ini penulis menetapkan 100

sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik stratified random sampling bahwa setiap subkelompok (PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia, dan PT Bank Negara Indonesia) dari populasi tertentu terwakili secara memadai dalam seluruh populasi sampel penelitian. Strata dalam hal ini didasarkan pada PT Bank Mandiri sebanyak 35 orang, PT Bank Rakyat Indonesia sebanyak 35 orang, dan PT Bank Negara Indonesia sebanyak 30 orang sehingga total keseluruhan 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa google form. Metode analisis yang digunakan termasuk analisis deskriptif, uji outlier, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis (uji F dan uji T), serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dalam penelitian ini terkumpul sebanyak 399 responden dari hasil penyebaran kuesioner melalui google form. Populasi yang menjadi sample pada penelitian ini merupakan karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bekerja di sektor perbankan di Kota Batam. Dengan menunjukkan demografi responden seperti tabel 1. dibawah ini :



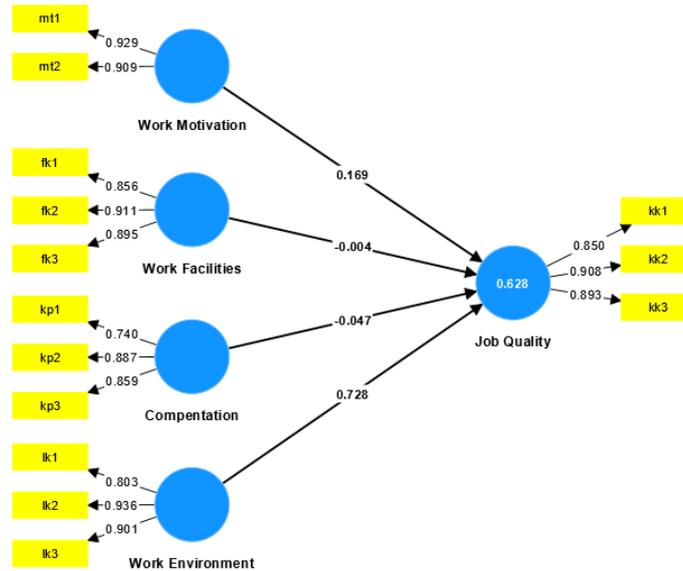
Gambar 1. Profil Responden

Berdasarkan gambar 1 mengenai sebaran profil responden yang diteliti dapat dijelaskan bahwa dari ketiga perbankan PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia, dan PT Bank Negara Indonesia profil responden berdasarkan gender didominasi oleh gender laki-laki dibandingkan perempuan, berdasarkan usia didominasi usia antara 23-27 tahun, berdasarkan pendidikan didominasi pendidikan Sarjana, berdasarkan asal perusahaan responden bahwa PT Bank Mandiri sebanyak 35 orang, PT Bank Rakyat Indonesia sebanyak 35 orang, dan PT Bank Negara Indonesia sebanyak 30 orang. Terakhir berdasarkan lama bekerja responden didominasi 3-6 tahun. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa profil responden masuk kategori sumber daya manusia yang

produktif sehingga jika berbicara kualitas kerja merupakan suatu hal penting dalam perusahaan perbankan yang memiliki standart operating procedure (SOP) dalam bertindak termasuk memberikan pelayanan.

Pengujian Outer Model

Secara umum dalam tampilan pengujian outer model bertujuan untuk mendeteksi tingkat validitas dan reliabilitas suatu model. Pada bagian ini pengaruh faktor loading, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Discriminant Validity* serta *Composite Reliability*.



Gambar 2. Output Loading Faktor

Berdasarkan Gambar 2 *Output Factor Loading* semua indikator setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini berarti tidak ada permasalahan terhadap *Convergent Validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) adalah nilai yang digunakan dalam pengujian validitas konvergen karena nilai didapat dari keluaran *Corvergent Validity*. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diharapkan harus > 0,50. Berikut ini nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 1. Output Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Average Variance Extracted (AVE)
Compentation	0.691
Job Quality	0.781
Work Environment	0.778
Work Facilities	0.788
Work Motivation	0.845

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 Output *Average Variance Extracted* (AVE) variabel inovasi produk, harga, brand image dan keputusan pembelian memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak ada permasalahan terhadap *Convergent Validity*.

Composite Reliability

Batas nilai titik cut off value *composite reliability* dan *Cronbach alpha* sebesar 0,70. Maka dapat dilihat nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha* dibawah ini:

Tabel 2. Output Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variables	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Compentation	0.777	0.869
Job Quality	0.860	0.915
Work Environment	0.857	0.913
Work Facilities	0.866	0.918
Work Motivation	0.817	0.916

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas memperlihatkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, tidak diketemukan permasalahan undimensionalitas dan model memenuhi syarat.

Pengujian Inner Model

Pada bagian ini pengujian inner model menggunakan pendekatan koefisien determinansi (R^2) sebagai syarat akhir model yang ditentukan. Maka nilai output koefisien determinansi (R^2) pada penelitian ini antara lain:

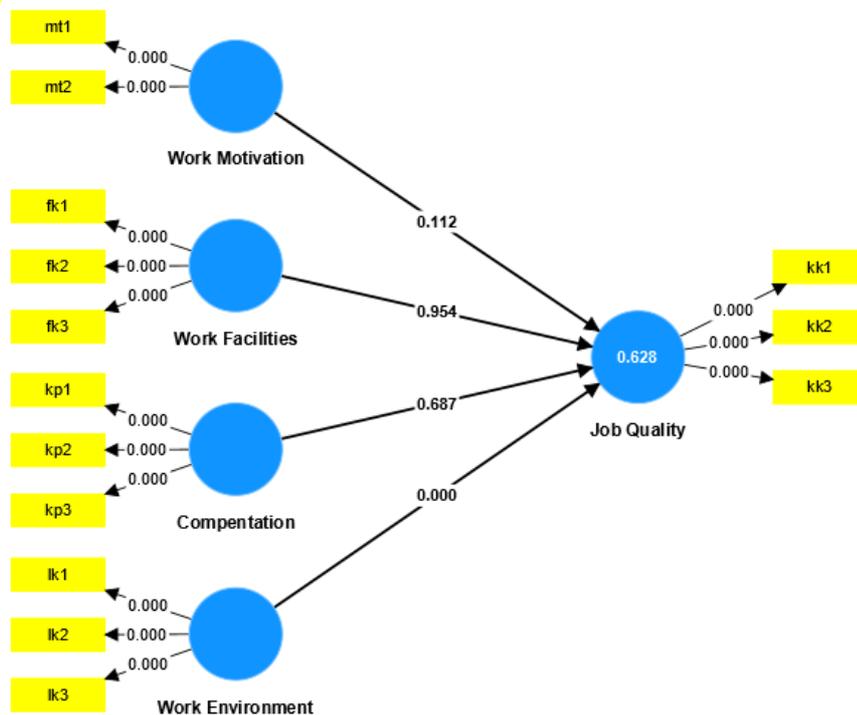
Tabel 3. Output R-Square

Variables	R Square
Job Quality	0.628

Berdasarkan Tabel 3 dapat dikategorikan bahwa model yang digunakan untuk mengukur kualitas kerja dipengaruhi motivasi kerja, fasilitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berada angka 62,8% sehingga ini diartikan “sangat kuat” dengan sisa 37,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan *bootstrapping* pada software Smart-PLS diperoleh model seperti Gambar 3. dibawah ini:



Gambar 3. Model Bootstrapping

Dari Gambar diatas berdasarkan hasil *bootstrapping* diketahui nilai *path coefficients* pada model dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Output Bootstrapping Model

	Original sample	T statistics	P values	Keterangan
Work Motivation -> Job Quality	0.169	1.588	0.112	Rejected
Work Facilities -> Job Quality	-0.004	0.058	0.954	Rejected
Compentation -> Job Quality	-0.047	0.403	0.687	Rejected
Work Environment -> Job Quality	0.728	8.71	0.000	Accepted

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Dari pengujian hipotesis pertama ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja, hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar $0,112 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis ditolak. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak sejalan penelitian (Doerr, 2022) bahwa kualitas pekerjaan meningkat akan mempengaruhi stabilitas pekerjaan, hal ini karena karyawan memiliki motivasi untuk kembali bekerja dan menerima pelatihan memiliki probabilitas yang lebih tinggi. Hal ini berarti motivasi kerja dari ketiga perusahaan perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia, dan PT Bank Negara Indonesia tidak ada hubungannya dengan kualitas kerja.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Dari pengujian hipotesis kedua ini memperlihatkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja, hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar $0,954 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis ditolak. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak sejalan dan tidak penelitian menurut (Suprina & Chairiyaton, 2021) kerangka kerja untuk mengukur kualitas pekerjaan di 33 negara Eropa berdasarkan hasil EWCS ke-5 terdiri dari lingkungan fisik. Lingkungan fisik dari suatu perusahaan berkaitan segala sesuatu yang ada diruangan dan tempat kerja dengan kata fasilitas kerja (Hazmi & Nugraha, 2021). Jadi fasilitas kerja yang disediakan oleh perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia dan PT Bank Negara Indonesia sejauh ini belum memberikan dampak bagi kualitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Kerja

Dari pengujian hipotesis ketiga ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja, hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar $0,687 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis ditolak. Hal ini berarti hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian menurut (Sari et al., 2020) kompensasi mempengaruhi kualitas kerja yang merupakan dimensi dari kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini kita semakin memahami ternyata kualitas kerja dalam perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia dan PT Bank Negara Indonesia tidak bergantung pada kompensasi semata, karena pada umumnya perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki kebijakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan berprestasi atau kepada karyawan yang lainnya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Dari pengujian hipotesis keempat ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja, hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima. Hal ini berarti hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sumarsid et al., 2023) menurutnya kualitas kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dari analisis perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia dan PT Bank Negara Indonesia memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi BUMN tersebut menilai lingkungan kerja dapat merangsang efektivitas kerja karyawan. Menurut (Shammout, 2021) lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menjamin kinerja karyawan dan menghindari stres yang berlebihan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pekerjaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini sungguh menarik karena memberikan informasi penting untuk pengembangan penelitian yang akan datang. Adapun kesimpulan penelitian ini : secara demografi responden memperlihatkan karyawan perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia dan PT Bank Negara Indonesia merupakan sampel yang tepat dilihat dari usia merupakan kategori karyawan yang memiliki tingkat produktif yang baik. Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja, fasilitas kerja dan kompensasi tidak mempengaruhi kualitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang tepat dalam mempengaruhi kualitas kerja di tiga perbankan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT Bank Mandiri, PT Bank Rakyat Indonesia dan PT Bank Negara

Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Yansen, & Dokman Marulitua Situmorang. (2022). The Effect of Attendance, Work Facilities, and Work Environment on Employee Performance. *Management and Sustainable Development Journal*, 4(2), 103–118. <https://doi.org/10.46229/msdj.v4i2.514>
- Alemu, K. A. (2022). Effect of Work Place Environment Factors on Performance of Employees: Empirical Study on Wollo University Staffs. *Advance in Environmental Waste Management & Recycling*, 5(2), 1–22. <https://doi.org/10.33140/aewmr.05.02.05>
- Amalia, N. M. R., & Indratono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman the. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622–634.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Ashford, N. A. (2017). Workers ' Compensation. *Massachusetts Institute of Technology*, April.
- Ceswirdani, Henry, S., & Yuni, C. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Chen, C. (2020). Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, April. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5>
- Clark, A. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*, 1–10. <https://doi.org/10.15185/izawol.215>
- Doerr, A. (2022). Vocational training for female job returners - Effects on employment, earnings and job quality. *Labour Economics*, 75(May 2020). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102139>
- Evly Liow, F. R., Nur Zaroni, A., Gustini, S., Wati Alfia Ningtyas, M., Teknologi Minaesa, I., Syariah, E., Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, U., & Sumber Daya Manusia, P. (2023). Compensation, Motivation, and Job Satisfaction Effects on Employee Performance in the Company. *Festus Evly R.I. Liow*, 12(01), 35. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Jumiaty, J., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distra, F. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(2), 30. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i2.17431>
- Gutierrez, L., Barrales-molina, V., & Kaynak, H. (2017). *The Role of Human Resource-Related Quality Management Practices in New Product Development: A Dynamic Capability Perspective*. November. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2016-0387>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2018). (2018). on Multivariate Data Analysis Joseph F . Hair Jr . William C . Black Eight Edition. In *International Journal of Multivariate Data Analysis* (Vol. 1, Issue 2).
- Harmen, H., Agustini, F., Aprinawati, A., & Amanah, D. (2019). Analisis Fungsi-Fungsi

- Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Beberapa Perusahaan Bumh Di Kota Medan. *Niagaawan*, 8(3), 140. <https://doi.org/10.24114/niaga.v8i3.15572>
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p282-297>
- Khair, H., & Adira, L. (2022). The Effect of Additional Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction of Employees of PT Telkom Indonesia Tbk. *Management Research and Behavior Journal*, 2(2), 77. <https://doi.org/10.29103/mrbj.v2i2.10494>
- Koto, I. (2021). Peran Badan Usaha Milik Negara Dalam Penyelenggaraan Perekonomian Nasional Guna Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 461–470. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/345>
- Muliati. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3), 28. file:///Users/andreataquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf%0Ahttp://salud.tabasco.gob.mx/content/revista%0Ahttp://www.revistaalad.com/pdfs/Guias_ALAD_11_Nov_2013.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v66n3.60060.%0Ahttp://www.cenetec.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, M. A., & Ramli, A. H. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153–162. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Prasetyo, A. (2019). Restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara Perbankan Melalui Pembentukan Holding Company Di Indonesia. *Jurnal Lex Renaissance*, 4(2), 285–302. <https://doi.org/10.20885/jlr.vol4.iss2.art5>
- Pratiwi, N. J., Jamaluddin, J., Niswaty, R., & Salam, R. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(1), 35. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i1.9436>
- Prayudi, A. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 50–58.
- Pristiyono, Ikhlah, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). *Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia*. 8(2), 263–269.
- Reiss, A. J. J. (Ed). (2017). Understanding and. *CIPD, November*, 18–20. <https://doi.org/10.1177/1359105306058845>
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of Work Life (QWL) From Psychological Perspective and The Development of Its Measurement. *Jurnal Psikologi*, 49(1), 87. <https://doi.org/10.22146/jpsi.67973>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 53–70.

- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3), 91–99.
- Sari, W. P. I., Jamaluddin, J., Saleh, S., & Arhas, S. H. (2020). Influence of Compensation on Work Performance in the District Office of Bissappu, Bantaeng Regency. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 105. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.11832>
- Shammout, M. (2021). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 14(8), 85. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Simatupang, H. B. (2019). Peranan perbankan dalam meningkatkan perekonomian indonesia. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 6(2), 136–146.
- Sumarsid, Idrus, S., Mafriningsianti, E., & Ahmad, R. (2023). Factors Affecting Work Quality and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(1), 312–323.
- Suprayitno, & Ictiardi, F. X. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja, Partisipasi, Kesempatan Berkembang dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kemilau Indah Permana di Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 119–128.
- Suprina, R., & Chairiyaton, C. (2021). The Effect of Work Motivation On The Work Quality Of Employees at PT. Agro Sinergi Nusantara. *International Journal of Social Service and Research*, 1(2), 140–143. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v1i2.27>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Vo, T. T. D., Tulliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/bs12020049>