

"PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA"

Oleh:

Ahmad Rizaldi Dzulhaq (192010200321)

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial
Universitasa Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

LATAR BELAKANG

Berkembangnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ini tidak lepas dari peran para karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu dan kualitas produk baik maka dibutuhkanannya kepuasan kerja dari karyawan tersebut, dikarenakan karyawan yang puas atas pekerjaan yang sedang di kerjakan akan memberikan kualitas pekerjaan yang baik juga

Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal, yang menjadi kekuatan baik dari dalam diri karyawan yang memicu semangat dan ketekunan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan motivasi dari luar dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sekitarnya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan memberikan motivasi dan meningkatkan kerja karyawan dalam perusahaan, seperti halnya perlengkapan kerja yang mendukung, rekan kerja yang positif, dan lingkungan kerja yang bersih. Oleh sebab itu disiplin kerja yang diterapkan harus dipatuhi oleh semua karyawan yang sedang bekerja dalam perusahaan tersebut.

LATAR BELAKANG

Disiplin kerja merupakan hal yang harus di taati dan diikuti oleh semua karyawan dalam perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketaatan karyawan dalam mengikuti semua peraturan yang berlaku pada perusahaan karena kesadaran dan keyakinan, bukan karena paksaan.

Dalam hal ini kesenjangan dari penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai peluang atau pembeda dari penelitian saat ini. Pertama penelitian dari Pratama, (2022) menggunakan proportional stratified random sampling, dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu total sampling, dikarenakan data yang di kumpulkan akan men-generalisasi dari keseluruhan populasi. Kedua penelitian dari Sulistyaningsih, (2020) menemukan bahwa sampel yang digunakan hanya 43 responden, dalam penelitian ini responden yang akan digunakan yaitu berjumlah 100 responden.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?

Literature Review

Motivasi (X1)

Motivasi merupakan suatu hal yang telah timbul dari dalam individu yang terinspirasi dari orang lain dan mendorong rasa ingin melakukan aktivitas tertentu,

Indikator Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan,,
2. Semangat Kerja,,
3. Rasa tanggung jawab,,

Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, antara lain penelitian dari Khoiruddin et al., (2020) Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain temuan dari Adam et al., (2021).

Literature Review

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan yang berada di sekitar yang dapat mempengaruhi para pekerja yang sedang menjalankan tugas yang telah diberikan seperti halnya kebersihan, suhu udara, keamanan dalam bekerja, penerangan.

Indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan,
2. Sirkulasi udara,
3. Tingkat Kebisingan,
4. Saran dan Prasarana
5. Keamanan,

Beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, antara lain penelitian dari Nurlaela & Trianasari, (2021). Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain temuan dari Astuti et al., (2022).

Literature Review

Disiplin Kerja (X3)

Menurut disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik merupakan bentuk rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Penggunaan waktu yang efektif,.
2. Ketepatan waktu
3. Tanggung jawab pada pekerjaan,.
4. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
5. Ketaatan pada peraturan,

Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja, antara lain penelitian dari Sardina & Abdurrahman, (2020). Penelitian sebaliknya temuan berikut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain temuan dari F. I. Putri & Kustini, (2021)

Literature Review

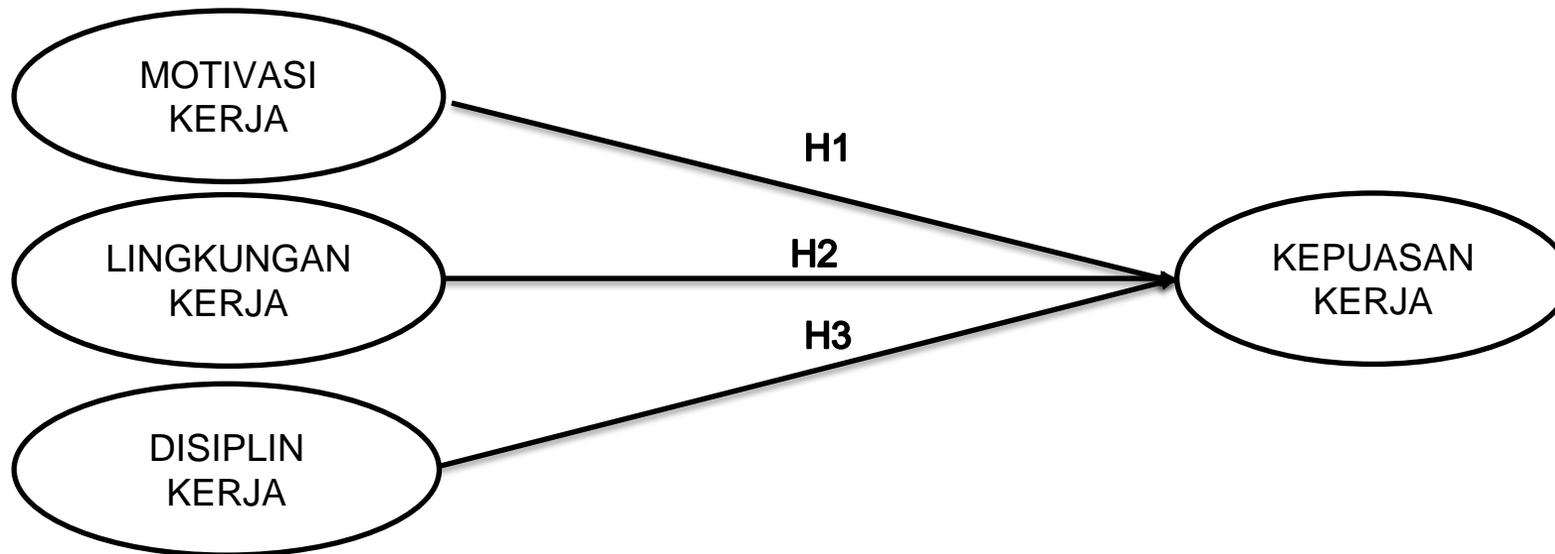
Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap dan perasaan yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja, sikap dan perasaan ini memiliki hal positif dan negatif pada setiap individu, dengan demikian sikap dan perasaan yang ditimbulkan yaitu positif maka individu tersebut merasa puas atas pekerjaan yang dikerjakan dan sikap dan perasaan yang ditimbulkan negatif maka individu tersebut merasa tidak puas atas pekerjaan yang dikerjakan (Wijaya & Siwalankerto, (2018), Wijaya, Calvin et al., (2020). Indikator kepuasan kerja menurut teori yang diungkapkan oleh Lamminar & Saragih, (2021) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri,
2. Upah
3. Pengawasan
4. Rekan kerja,

Beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, antara lain penelitian dari Imam, (2022).

Kerangka Konseptual

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu variabel independen berupa Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3). Sedangkan Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y).



Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan sementara berkenaan dengan rumusan masalah yang menanyakan hubungan antar dua atau lebih variabel. Dari latar belakang dan landasan teori yang dipaparkan diatas, secara sistematis dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data yang diperoleh berupa data primer. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan melalui kuisisioner, skala ukur yang digunakan dalam kuisisioner yaitu skala likert, populasi yang ada pada penelitian ini meliputi karyawan PT. Romi Violeta yang berjumlah 100 karyawan, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling, teknik analisis data menggunakan analisis validitas dan realibilitas realibilitas, analisis regresi linier berganda, analisis normalitas, analisis multikolinieritas, analisis heteroskedastisitas, uji hipotesis menggunakan uji T dan uji Rsquare. Olah data menggunakan IBM SPSS22

Hasil dan Pembahasan

Analisis Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan bahwa semua indikator pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid, dikarenakan r Hitung $>$ dari r tabel yaitu sebesar 0,196 dan tingkat signifikasinya kurang dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan ini valid dan dapat digunakan untuk pengujian data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji realibilitas menunjukkan Cronchbach Alpha dari variabel motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0,877, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,878, variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,866, dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,883, sehingga dapat diketahui bahwa seluruh indikator pengukur variabel kuisisioner memiliki hasil reliabel karena nilai Cronchbach Alpha diatas 0,60 menunjukkan bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal probability plot mendeteksi bahwa titik titik tersebar di sumbu diagonal grafik dan distribusi tersebut sebagian besar mendekati diagonal, maka hasil penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan diketahui bahwa kolmogrov smirnov ketiga variabel independen telah terdistribusi normal bahwa nilai signifikansi 0,200 yang berarti lebih besar ($>$) daripada 0,50. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

2. Uji Multikolinieritas

Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar berikut menunjukkan bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) sumbu Y

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Bedasarkan menunjukkan bahwa coefficients baris pertama kolom b menunjukkan konstanta (a) dan baris berikutnya menunjukkan konstanta variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3), sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 491 + 0,636 + 0,220 + 0,204$$

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (model summary) menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,563 atau 56,3% bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji T

1. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki perbandingan t hitung dengan t tabel senilai $6,840 > 1,984$
2. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan 0,000. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki perbandingan t hitung dengan t tabel senilai $4,185 > 1,984$

Hasil dan Pembahasan

Uji T

3. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai signifikan 0,004. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan memiliki perbandingan t hitung dengan t tabel senilai $2,970 > 1,984$

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, hasil pengujian yang didapat bernilai positif, yang berarti motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan penelitian beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja. Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dibangun oleh indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja dan rasa tanggung jawab. Dalam hal ini rasa tanggung jawab menjadi kontribusi terbesar, indikator ini membuktikan bahwa karyawan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan mereka untuk menyelesaikan agar sesuai target yang telah ditentukan.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kontribusi terbesar dalam indikator ini yaitu tingkat kebisingan karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam hal ini karyawan diberikan alat peredam suara agar karyawan dapat bekerja dengan fokus dan dapat berkonsentrasi pada saat bekerja. Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja karyawan pada perusahaan sudah cukup baik dari mulai karyawan dapat mengelola dan memanfaatkan waktu agar tugas bisa selesai dengan tepat waktu, karyawan dapat masuk kerja secara tepat waktu sehingga tidak ada keterlambatan yang terjadi, tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, ketaatan pada peraturan. Oleh karenanya disiplin kerja karyawan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini yaitu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik karena penggunaan peralatan perusahaan dengan baik akan memberikan kedisiplinan terhadap karyawan untuk saling menjaga peralatan yang sudah diberikan oleh perusahaan

Referensi

- [1] S. F. Nana, “Analisa Sistem Pemasaran Industri Mebel Di UD. Sumber Utama,” *Abdimas Toddopuli J. Pengabd. Pada Masy.*, vol. 3, no. 1, pp. 11–22, Dec. 2021, doi: 10.30605/atjpm.v3i1.1359.
- [2] V. Firdaus, “Performance of Permanent Employees and Contract Employees in The Furniture Industry,” vol. 7, no. 2, 2021.
- [3] M. R. L. Mukson & Rosima Lubis, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” vol. 2, no. 2, pp. 109–120, 2022.
- [4] R. Adilah and V. Firdaus, “Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19,” vol. 2, no. 1, 2023.
- [5] Ningrum Rahayu, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima,” vol. 2, no. 2, Art. no. 2, 2020.
- [6] D. Prasetyo, J. Hoy, and H. Suharno, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt. Amanah Prima Indonesia Kabupaten Tangerang,” vol. 1, no. 1, 2020.
- [7] S. Mubaroqah and M. Yusuf, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *K N E R J A*, 2020.
- [8] A. Ariansyah and Mardalena, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 1, pp. 23–30, Oct. 2019, doi: 10.31933/jimt.v1i1.32.
- [9] P. T. Kusumadewi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri),” vol. 9, 2020.
- [10] T. Ismail, M. A. Firdaus, and H. M. I. Sundarta, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Federal International Finance Cabang Bogor,” 2021.

Referensi

- [11] M. I. Muttaqijn, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen,” vol. 10, no. 2, pp. 250–257, 2021.
- [12] D. Andriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo,” vol. 8, no. 4, pp. 971–983, 2010.
- [13] D. Fariz and M. R. Adiwaty, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Gresik,” *REVITALISASI*, vol. 10, no. 2, p. 225, Nov. 2021, doi: 10.32503/revitalisasi.v10i2.1913.
- [14] Timbul Dompok & Raja Putri, “Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota,” vol. 1, no. 6, 2021.
- [15] G. Muaroma and I. H. Indriati, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,” *UPY Bus. Manag. J. UMBJ*, vol. 1, no. 1, pp. 1–6, Jan. 2022, doi: 10.31316/ubmj.v1i1.2242.
- [16] A. Saptarini, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran,” *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 15, no. 1, p. 1, Dec. 2018, doi: 10.31851/jmwe.v15i1.2256.
- [17] D. Pratama, “The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Satisfaction And Public Works And Spatial Planning In Padang,” vol. 4, no. 1, 2022.
- [18] S. Sulistyaningsih, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Pemerintah,” vol. 2, no. 1, 2020.
- [19] S. Rahayu and D. Dahlia, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai,” *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 370–386, Jan. 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.925.
- [20] Salman Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Hum.*, no. 1, 2020.

