

PENCAPAIAN KEPUASAN KERJA BAGI KARYAWAN MELALUI KONDUSIVITAS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sunan Giri Surabaya

Email: rahayumardikaningsih@gmail.com

Abstrak – Karyawan merupakan modal perusahaan untuk menjalankan operasionalnya. Tidak hanya penjualan yang tinggi, memiliki karyawan yang baik dan memiliki kemampuan yang dapat diandalkan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pentingnya karyawan bagi perusahaan menuntut manajemen untuk selalu memuaskan karyawan saat bekerja. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja akan selalu menjadi perhatian manajemen seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Studi ini bermaksud mengetahui peran lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan 92 responden sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil studi membuktikan lingkungan kerja memiliki peran nyata membangun kepuasan kerja. Motivasi kerja juga memiliki peran nyata terhadap pembentukan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: sumber daya manusia, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja.

Abstract – Employees are the company's capital to run its operations. Not only high sales, having good employees and having high abilities will help the company to achieve company goals. The importance of employees for companies requires management to always satisfy employees while working. Factors that can increase job satisfaction will always be the attention of management such as the work environment and work motivation. This study aims to determine and analyze the role of work environment and work motivation on job satisfaction. This research was conducted at one of the companies in Sidoarjo. This study used 92 respondents as a sample. The analytical technique used was multiple linear regression. The results showed that the work environment had a significant effect on building job satisfaction. Work motivation has also been shown to have a significant effect on the formation of job satisfaction. Both variables have a significant effect on increasing job satisfaction.

Keywords: human resources, work environment, motivation, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang tangguh dan memiliki kemampuan yang baik agar dapat menjadi modal pada persaingan pasar. Setiap tujuan yang dicapai oleh perusahaan terdapat andil dari karyawan yang ada. Perusahaan akan terus menjaga dan mengembangkan karyawan yang dimilikinya agar dapat terus berkembang dan unggul sesuai dengan standar tenaga kerja yang berkualitas.

Hubungan organisasi dan karyawan salah satunya adalah tentang kepuasan kerja (Arifin et al., 2022). Untuk menjaga karyawan maka manajemen perlu mengembangkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja secara umum sangat penting bagi semua perusahaan (Ostroff, 1993). Rudolph et al. (2016) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap posisi saat ini, respon afektif dan perasaan umum dari proses kerja. Selanjutnya menurut Spector dan Jex (1998) kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan gaji, cara menaikkan gaji, jam kerja, lingkungan kerja, kemungkinan dipromosikan, hubungan interpersonal, dan gaya manajemen. Pekerja yang puas dalam pekerjaannya menunjukkan sikap optimis, bahagia, dan bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Mempertahankan emosi ini pada karyawan harus menjadi tugas pemantauan permanen dari manajemen organisasi (Darmawan & Ernawati, 2021).

Kepuasan kerja karyawan akan timbul jika lingkungan kerjanya mendukung system kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik maupun psikologi yang ada di

tempat kerja yang dapat menjadi pendorong hasil kerja (Gunawan et al., 2012). Burton et al. (2004) menjelaskan lingkungan kerja mengacu pada persepsi agregat orang-orang dalam organisasi, yang dapat mencakup kredibilitas manajer, tingkat kepercayaan, tingkat pengakuan, dan penolakan terhadap perubahan. Lingkungan ini secara permanen dipengaruhi oleh kompleksitas, globalisasi, dan perubahan mendadak dalam bisnis dan masyarakat, yang sama-sama mempengaruhi semua organisasi. Adanya lingkungan di tempat kerja yang mendukung proses kerja karyawan akan memberikan dampak pada kepuasan mereka dan kinerja (Mardikaningsih, 2012; Lestari et al., 2020; Retnowati & Lestari, 2021; Mendrika et al., 2021).

Upaya membangun kepuasan kerja dibutuhkan pengaruh dari motivasi kerja (Akin & Meyor, 2005). Motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Bedeina, 2010). Menurut Lestari (2014); Sinambela dan Ernawati (2021); dan Darmawan (2022), motivasi juga berperan memperkuat hasil kerja. Kreitner (2011) menjelaskan manajemen perlu untuk memberikan motivasi kerja untuk karyawan. Karyawan akan memberikan hasil terbaiknya jika memiliki motivasi kerja pada dirinya (Singh & Vivek, 2015). Motivasi memberikan kontribusi kepada pembentukan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Andayani, 2011; Sinambela, 2014; Darmawan, 2015).

Pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi keberlangsungan perusahaan, membuat manajemen selalu menjaga dan mengembangkan kepuasan karyawan. Studi ini agar

kepuasan kerja diketahui berasal dari peran lingkungan kerja dan motivasi kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di salah satu badan usaha yang ada di Kota Gresik. Peneliti menggunakan responden sebagai 92 sampel penelitian. Variabel penelitian terdiri dari lingkungan kerja (X.1), motivasi kerja (X.2) dan kepuasan kerja (Y).

Lingkungan kerja (X.1) merupakan ruang yang kita ciptakan di mana orang-orang berkumpul untuk melakukan pekerjaan mereka dan mencapai hasil (Glisson & James, 2002). Untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilakukan dengan 4 indikator menurut James dan Sells (1981) yaitu: (1) stres peran dan ketidakharmonisan; (2) tantangan pekerjaan dan otonomi; (3) fasilitasi dan dukungan kepemimpinan; dan (4) kerjasama, kebaikan, dan kehangatan kelompok kerja.

Mathis dan Jackson (2010) menjelaskan motivasi kerja sebagai keinginan yang muncul pada diri seseorang pada saat melakukan sebuah aktivitas. Indikator motivasi kerja menurut McClelland (1984) yaitu: (1) kebutuhan untuk adanya afiliasi; (2) kebutuhan untuk meraih prestasi pada saat melakukan tugasnya pada perusahaan; (3) kebutuhan kekuasaan.

Robbins dan Judge (2013) kepuasan dijelaskan sebagai respon yang baik pada pekerjaannya dari karyawan Terdapat 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Smith et al. (1969) yaitu: (1) pekerjaan yang dilakukan; (2)

Pengawasan (3); rekan kerja; (4) gaji; 5) promosi.

Setiap indicator variabel akan diterjemahkan pada bentuk pernyataan yang disajikan pada lembar kuesioner untuk ditanggapi oleh responden. Data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang selanjutnya akan diproses dan dianalisis dengan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

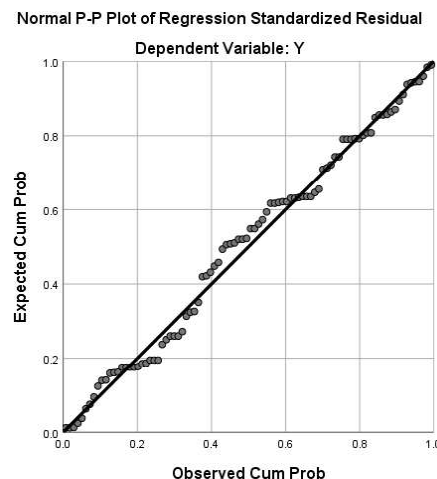
Studi terjadi melibatkan 92 responden untuk menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan 60 responden pria dan sebanyak 32 responden wanita. Sebanyak 40 responden memiliki usia kerja pada rentang 5-10 tahun, untuk 26 responden mengakui telah bergabung pada perusahaan lebih dari 10 tahun, dan sisanya merupakan responden yang usia kerjanya belum genap 5 tahun. Sebanyak 54 orang merupakan responden yang memiliki rentang usia 35-44 tahun, sebanyak 23 responden memiliki usia diantara 25-34 tahun, dan sebanyak 15 responden berusia dibawah 25 tahun. Mayoritas responden merupakan lulusan S1 perguruan tinggi yaitu sebanyak 56 responden dan sisanya merupakan lulusan SMA.

Data yang didapatkan dari kuesioner akan diuji kualitasnya dengan uji validitas. Penelitian ini menggunakan nilai dari corrected item yang lebih dari 0,3 sebagai standar validitas pernyataan. Pada penelitian ini seluruh pernyataan yang mewakili variabel penelitian memiliki nilai melebihi standar yang ditetapkan. Dengan demikian pernyataan dinyatakan valid.

Kemudian dilakukan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan

dengan memperhatikan nilai dari alpha Cronbach. Standar nilai yang ditetapkan pada setiap pernyataan variabel tidak lebih rendah dari 0,6. Yang didapatkan untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,877, untuk

nilai alpha Cronbach variabel motivasi sebesar 0,863, serta nilai untuk kepuasan kerja sebesar 0,821. Hasil ini menunjukkan pernyataan variabel reliabel.



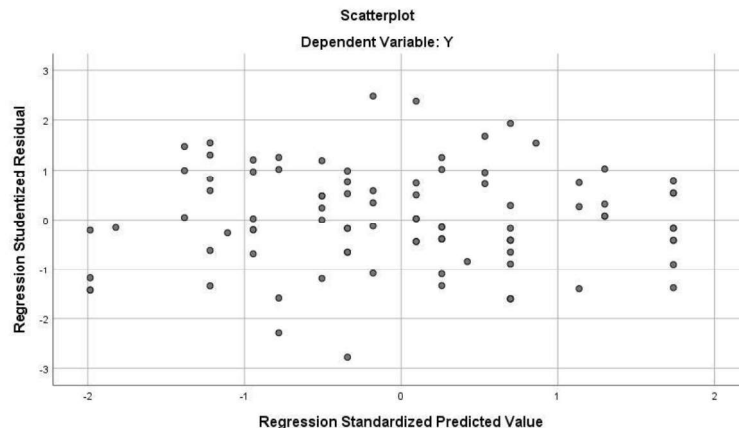
Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Diolah Peneliti

Selanjutnya dilakukan uji normalitas. Uji ini dilakukan dengan mengamati grafik yang ditampilkan pada gambar 1. Hasil pengamatan menunjukkan data menyebar mengikuti alur dari garis diagonal. Ini berarti data tersebar secara normal.

Proses berikutnya adalah melakukan pengujian autokorelasi. Cara yang digunakan sebagai pembuktian adalah dengan menjelaskan nilai Durbin Watson. Hasil pengolahan menunjukkan nilai DW sebesar 1,368. Nilai ini

menunjukkan penelitian ini tidak ada autokorelasi. Hal ini disebabkan hasil yang diperoleh berada pada rentang angka -2 dan 2.

Lanjutan proses adalah uji multikolinearitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan nilai VIF serta nilai tolerance. Penelitian ini mendapatkan nilai VIF sebesar 1,004 untuk kedua variabel. Nilai tolerance yang didapatkan oleh kedua variabel adalah 0,996. Penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Diolah Peneliti

Berikutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Perolehan dari pengujian ini ditampilkan gambar 2. Sesuai hasil terlihat bahwa data menyebar dan tidak berhimpit antar

data satu dengan data lainnya. Selain itu data juga tidak menunjukan pola tertentu. Ini berarti tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.233	3.216		10.333	.000
X.1	2.880	.396	.562	7.269	.000
X.2	1.857	.402	.357	4.617	.000

Sumber: output SPSS

Uji selanjutnya merupakan uji t. hasil dari uji t menunjukkan nilai signifikan pada lingkungan kerja (X.1) sebesar 0,000. Nilai ini lebih rendah dari standar nilai 0,05. Hasil ini membuktikan lingkungan kerja (X1) memengaruhi kepuasan kerja (Y) dengan signifikan. Nilai untuk motivasi kerja (X.2) diperoleh sebesar 0,000. Dengan hasil yang didapatkan

maka membuktikan terbentuknya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi signifikan oleh motivasi kerja (X.2). Berdasarkan tabel Coefficients diketahui model regresi yaitu $Y = 33,233 + 2,880X.1 + 1,857X.2$. Hasil ini menunjukkan nilai kepuasan kerja sebesar 33,233 dengan asumsi nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja nol.

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1232.761	2	616.381	39.482	.000b
	Residual	1389.445	89	15.612		
	Total	2622.207	91			

Sumber : Output SPSS

Untuk melakukan uji pengaruh secara parsial, diperlukan uji F. hasil analisis uji F pada penelitian disajikan pada Tabel 2. Nilai F penelitian ini sebesar 39.482 dengan signifikan

0,000. Dengan demikian, kepuasan kerja terbentuk dari peran lingkungan di tempat kerja dan adanya motivasi dari karyawan secara bersama.

Tabel 3. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686a	.470	.458	3.951	1.368

Sumber : Output SPSS

Berikutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Nilai R yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,686. Untuk nilai R Square yang didapatkan 0,470. Kontribusi dari lingkungan kerja dan motivasi kerja pada pembentukan kepuasan kerja diketahui sebesar 47%. Variabel lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini berkontribusi sebesar 53%.

Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat temuan dari Kinzl et al. (2015); serta Balogun dan Obasan (2014). Lingkungan kerja akan mempermudah karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya mengenai sarana atau prasarana kerja, tetapi juga keadaan kerja secara

psikologi yang akan membuat karyawan tenang dan nyaman saat bekerja (Darmawan et al., 2020). Lingkungan kerja yang optimal mengandung metode dan cara pelaksanaan pekerjaan serta mendorong kelanggengan pekerja dalam organisasi (Infante, 2022).

Kepuasan yang dirasakan karyawan juga ditentukan oleh motivasi. Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari Bedeina (2010) dan Oraman (2011). Dengan adanya motivasi karyawan akan merasa memiliki peran pada perusahaan. Hasil kerja berarti kontribusi penting bagi perusahaan karena beban kerja dapat ditangani dengan efektif (Issalillah, 2021). Begitu pun stres kerja yang dapat dikelola dengan baik bila motivasi ada pada diri setiap karyawan (Darmawan & Djaelani, 2021).

SIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan rangkaian pengujian, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan untuk membangun kepuasan kerja. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan pada terbentuknya kepuasan kerja. Kedua variabel memberikan

pengaruh signifikan pada peningkatan kepuasan kerja.

Manajemen perusahaan perlu mengetahui lingkungan kerja yang sesuai dengan proses kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai akan mendukung pekerjaan karyawan. Manajemen juga perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan selalu

merasa diperhatikan dan dihargai. Kepada penelitian yang akan datang perlu untuk menambah variabel penelitian yang memengaruhi

kepuasan kerja seperti kompensasi atau stress kerja serta memperluas jangkauan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Arifin, S., D. Darmawan, C.F.B. Hartanto & A. Rahman. (2022). Human Resources based on Total Quality Management, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 17 – 20.
- Balogun, E., & O. Obasan. (2014). Effect of work environment on employee job satisfaction. *International Journal on Human Resources*, 3(9), 56-62.
- Bedeina, L. (2010). Powerful Tools to Improve Employee Motivation and Job Satisfaction without Money. *Journal of Education Focus*, 3 (12), 32-39.
- Burton, R.M., J. Lauridsen., & B. Obel. (2004) The Impact of Organisational Climate and Strategic Fit on Firm Performance. *Human Resource Management*, 43(1):67-82.
- Darmawan, D. (2015). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Metromedia*, Surabaya.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani, dan Mochamad Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y.R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D. & Ernawati. (2021). Motivasi Karyawan dan Hasil Kerja Bagi Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 74-78.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55-59.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Glisson C., & L. R. James. (2002). The Cross-Level Effects of Culture

- and Climate in Human Service Teams. *Journal of Organizational Behavior* 23(6):767 - 794.
- Gunawan, A., Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. (2012). *Manajemen Terapan dan Bisnis Spektrum Nusa Press*, Jakarta.
- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice, *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. (2021). Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- James L. R., & S. B. Sells. (1981). Psychological climate: theoretical perspectives and empirical research. *Toward a psychology of situations: An interactional perspective*, 1, 275-92.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. (2014). Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 3(2), 529-536.
- Karina, A., R. Mardikaningsih, & E. Retnowati. (2015). Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(2), 69-84.
- Kinzl, J. F., H. Knotzer., C. Traweger., W. Lederer., T. Heidegger., & A. Benzer. (2005). Influence of Working Conditions on Job Satisfaction in Anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211-215.
- Kreitner, J. E. (2011). Motivation of middle school principals in Virginia (unpublished thesis) Virginia Polytechnic Institute and State University, London.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Mardikaningsih, R., A. Gunawan, D. Darmawan & A. Karina. (2015). *Manajemen, Teknologi, dan Bisnis*, Addar Press, Jakarta.
- McClelland, D.C. (1984). *Motives, Personality, and Society: Selected Papers*. Praeger. New York.
- Mendrika, V., D. Darmawan, T.S. Anjanarko, Jahroni, M. Shaleh, & B. Handayani. (2021). The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 44-46.
- Mitchell, T. R., B. C. Holtom, T. W. Lee., C. J. Sablinski., & M. Erez. (2001). Why people stay: Using Job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-21.

- Oraman, Y. (2011). Work motivation and Job Satisfaction Dynamics of Textile Employees, African. Journal of Business Management, 5(8), 61-68.
- Ostroff, C. (1993). Comparing correlations based on individual-level and aggregated data. Journal of Applied Psvchology. 78(4), 569-582.
- Retnowati, E., & U. P. Lestari. (2021). Analysis of The Role of The Work Environment and Ability to Employee Performance, Journal of Engineering and Social Sciences, 1(1), 16-23.
- Robbins, S. P & T. A. Judge. (2013). Organizational Behavior. 15th Edition. Pearson Education. New Jersey.
- Rudolph, C.W., M. A. Clark., D. K. Jundt., & B. B. Baltes. (2016). Differential Reactivity and The Within-Person Job Stressor-Satisfaction Relationship. Stress Health, 32(5): 449-62.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja, Jurnal Ilmu Sosial, 7(3), 123-136.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, Journal of Social Science Studies, 1(2), 69-74.
- Singh, S. K. & Vivek, T. (2015). Relationship between motivation and job satisfaction of the white-collar employees: A case study of Abidal investment. Journal of Education of motivation, 13(4), 65-71.
- Smith, P. C., L. Kendall., & C. L. Hulin. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Rand McNally. Chicago.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. Journal of Occupational Health Psychology, 3(4), 356–367.