

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
UD JALUR REJEKI BANJARMASIN**



**Oleh:
WIWIT INDAH SARI
NPM: 17.31.0617**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI
BANJARMASIN
2021**

ABSTRAK

Wiwit Indah Sari, NPM 17310617, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Uniska Banjarmasin, 2021, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin, Pembimbing 1 : Hj. Susila Dewi, SE, MH, MM, Pembimbing 2 : Defin Shahrial Putra, SE, MM.

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif Subjek penelitian adalah 40 orang karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin. Sedangkan objek penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin. Untuk mengumpulkan data digunakan teknik kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner dijabarkan atau dianalisa kemudian disimpulkan secara kuantitatif. Data yang sudah dikumpulkan dijabarkan menggunakan tabel atau simbol atau dengan angka untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk meguji dan menjelaskan : (1) pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketiga variabel membuktikan hasil yang pertama motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin. Yang kedua lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin. Yang ketiga motivasi Dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The type of this research is quantitative research. The research subjects are 40 employees at UD Path Rejeki Banjarmasin. While the object of this research is the motivation and work environment on employee job satisfaction at UD Path Rejeki Banjarmasin. To collect data used a questionnaire technique. The data obtained from the questionnaire is described or analyzed and then concluded quantitatively. The data that has been collected is described using tables or symbols or with numbers to determine the motivation and work environment on employee job satisfaction at UD Path Rejeki Banjarmasin.

This study aims to examine and explain: (1) the effect of motivation on employee job satisfaction at UD Path Rejeki Banjarmasin. (2) the influence of the work environment on employee job satisfaction at UD Path Rejeki Banjarmasin.

The results of the study show that the three variables prove the first result that motivation partially has a significant effect on employee job satisfaction at UD Path Rejeki Banjarmasin. The second part of the work environment has a

significant effect on employee job satisfaction at UD Lintas Rejeki Banjarmasin. The third, motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction at UD Path Rejeki Banjarmasin.

Keywords: *Motivation, Work Environment and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang terencana dan berusaha mengalokasikan sumber dayanya secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan keberlangsungan usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia adalah salah satunya, mereka merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan sangat perlu dijaga. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengelola operasional perusahaan. Dengan demikian perlu adanya perhatian lebih untuk para karyawan dari perusahaan, baik dari dalam diri karyawan maupun pekerjaannya.

Kegiatan yang dilakukan untuk operasional perusahaan juga harus diperhatikan, mulai dari deskripsi pekerjaannya hingga tanggung jawabnya. Sehingga sumber daya yang ada bisa diberdayakan dengan sebaik-baiknya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Faktor lain yang menyebabkan keinginan karyawan untuk turnover intention yaitu kepuasan kerja. Roelen (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan karyawan berperan penting dalam keberhasilan organisasi, ketika kepuasan karyawan tinggi maka dapat mengurangi turnover dan dapat meningkatkan moral karyawan (Dole dan Schroeder, 2001).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianti dkk (2018) membuktikan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianti dkk. (2018) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan, dimana kondisi kerja yang dapat mendukung dalam bekerja misalnya penernagan atau cahaya yang cukup, keamanan ditempat kerja yang terjamin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Semakin tinggi kriminalitas, atau bisa dikatakan keamanan karywan dalam bekerja terancam maka akan dapat meningkatkan niat karyawan tersebut mencari altenatif pekerjaan yang lebih baik dan aman..

Hasil dari penelitian Ardianti dkk (2018), ini menegaskan bahwa konsep Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mengungkapkan pentingnya pihak manajemen perusahaan memperhatikan seberapa besar Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD Jalur Rejeki Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD Jalur Rejeki Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD Jalur Rejeki Banjarmasin.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan UD Jalur Rejeki Banjarmasin.

1.4 Metode Penelitian

1. Desain Penelitian
Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

1.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi
Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan UD Jalur Rejeki Banjarmasin yaitu sebanyak 40 orang.
2. Sampel
Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

1.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka
2. Penelitian Lapangan
3. Observasi
4. Data kuantitatif

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1 Hasil Penelitian

2.1.1 Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	27	67.5%
Perempuan	13	32.5%
Total	40	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa sebagai berikut : Laki-laki berjumlah 27 Orang atau sebesar 67.5% dan perempuan berjumlah 13 orang atau sebesar 32.5%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan UD Jalur Rezeki Banjarmasin terbanyak berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 67.5%.

2. Usia

Tabel Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	3	7.5%
20 – 29 tahun	20	50%
30 – 40 tahun	14	35%
> 40 tahun	3	7.5%
Total	40	100%

2.1.2 Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner

Tabel Rentang Kategori Jawaban Responden

Rentang Nilai Rata-Rata	Kategori
1 S/D 1,7	Tidak Baik
1,8 S/D 2,5	Kurang Baik
2,6 S/D 3,3	Cukup Baik
3,4 S/D 4,1	Baik
4,2 S/D 5	Sangat Baik

1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Motivasi (X1)

Indikator	Item	1		2		3		4		5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	X1.1	8	20,0	-	-	-	-	32	80,0	-	-	3,80
	X1.2	7	17,5	7	17,5	11	27,5	15	37,5	-	-	2,85

X1.2	X1.3	1	2,5	3	7,5	13	32,5	23	57,5	-	-	3,45
	X1.4	1	2,5	3	7,5	14	35,0	22	55,0	-	-	3,43
X1.3	X1.5	4	10,0	12	30,0	7	17,5	17	42,5	-	-	2,93
	X1.6	5	12,5	1	2,5	16	40,0	18	45,0	-	-	3,18
	X1.7	-	-	4	10,0	11	27,5	25	62,5	-	-	3,53
X1.4	X1.8	-	-	1	2,5	14	35,0	25	62,5	-	-	3,60
	X1.9	1	2,5	-	--	11	27,5	28	70,0	-	-	3,65
	X1.10	1	2,5	-	-	15	37,5	24	60,0	-	-	3,55
Variabel Means												3,39

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu - Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

2. Distribusi Frekuensi Variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Item	1		2		3		4		5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	X2.1	2	5,0	-	-	13	32,5	25	62,5	-	-	3,53
	X2.2	1	2,5	-	-	14	35,0	25	62,5	-	-	3,58
X2.2	X2.3	-	-	1	2,5	11	27,5	28	70,0	-	-	3,68
X2.3	X2.4	1	2,5	2	5,0	11	27,5	26	65,0	-	-	3,55
X2.4	X2.5	1	2,5	2	5,0	16	40,0	21	52,5	-	-	3,43
	X2.6	-	-	2	5,0	17	42,5	21	52,5	-	-	3,48
X2.5	X2.7	-	-	3	7,5	16	40,0	21	52,5	-	-	3,45
X2.6	X2.8	-	-	3	7,5	11	27,5	26	65,0	-	-	3,58
X2.7	X2.9	-	-	5	12,5	10	25,0	25	62,5	-	-	3,50
X2.8	X2.10	-	-	3	7,5	14	35,0	23	57,5	-	-	3,50
Variabel Means												3,52

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu - Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Item	1		2		3		4		5		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	X1.1	1	2,5	1	2,5	12	30,0	26	65,0	-	-	3,58
	X1.2	1	2,5	1	2,5	18	45,0	20	50,0	-	-	3,43
Y2	X1.3	1	2,5	-	-	18	45,0	21	52,5	-	-	3,48
	X1.4	1	2,5	-	-	16	40,0	23	57,5	-	-	3,53
Y3	X1.5	1	2,5	-	-	11	27,5	28	70,0	-	-	3,65
	X1.6	-	-	3	7,5	12	30,0	25	62,5	-	-	3,55
Y4	X1.7	2	5,0	12	30,0	5	12,5	21	52,5	-	-	3,13

	X1.8	-	-	-	-	10	25,0	30	75,0	-	-	3,75
Y5	X1.9	-	-	-	-	15	37,5	25	62,5	-	-	3,63
	X1.10	-	-	3	7,5	12	30,0	25	62,5	-	-	3,55
Variabel Means												3,52

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu - Ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

2.1.3 Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Hasil	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,712	Valid
		X1.2	0,470	Valid
		X1.3	0,819	Valid
		X1.4	0,865	Valid
		X1.5	0,746	Valid
		X1.6	0,626	Valid
		X1.7	0,758	Valid
		X1.8	0,656	Valid
		X1.9	0,821	Valid
		X1.10	0,806	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,641	Valid
		X2.2	0,744	Valid
		X2.3	0,717	Valid
		X2.4	0,792	Valid
		X2.5	0,811	Valid
		X2.6	0,791	Valid
		X2.7	0,815	Valid
		X2.8	0,720	Valid
		X2.9	0,843	Valid
		X2.10	0,816	Valid
3	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,850	Valid
		Y2	0,839	Valid
		Y3	0,858	Valid
		Y4	0,870	Valid
		Y5	0,791	Valid
		Y6	0,756	Valid
		Y7	0,824	Valid
		Y8	0,747	Valid
		Y9	0,779	Valid
		Y10	0,809	Valid

2.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach (α)	Reliabilitas
1	Motivasi (X1)	0,873	Reliabel

2	Lingkunga kerja (X2)	0,922	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,936	Reliabel

2.2 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan UD Jalur rezeki Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan UD Jalur rezeki Banjarmasin, maka hipotesis diterima. Hal ini dikarenakan motivasi yang diberikan oleh pihak karyawan UD jalur rezeki Banjarmasin sangat bagus untuk semangat kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan di UD jalur rezeki Banjarmasin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di UD jalur rezeki Banjarmasin, maka hipotesis diterima.

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD jalur rezeki Banjarmasin. Dibuktikan dengan thitung sebesar 6.091 dan nilai ttabel sebesar 1.660 dengan signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan nilai thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD jalur rezeki Banjarmasin
2. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD jalur rezeki Banjarmasin. Dibuktikan dengan thitung sebesar 3.205 dan nilai ttabel sebesar 1.660 dengan signifikansi sebesar 0.003, dikarenakan nilai thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di UD jalur rezeki Banjarmasin.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD jalur rezeki Banjarmasin. Dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 97.109 dan nilai ttabel sebesar 1.660 dengan signifikansi sebesar 0.000, dikarenakan nilai thitung > ttabel dan signifikansi < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karya di UD jalur rezeki Banjarmasin.

3.2 Saran

1. Dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja karyawan maka hendaknya seorang pemimpin suatu perusahaan segeranya bisa memberikan motivasi yang baik terhadap para karyawan nya karena jika seorang karyawan

diberikan dorongan penuh maka seorang karyawan tersebut juga akan termotivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas yang telah diperintahkan oleh pimpinannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dr.Kasmir,S.E, M.M. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)Bangka Belitung : Buku Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Bandung: Ciptaka Media Perintis.
- Marjuni, Sukmawati. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. I. Sah Media, Makassar.
- Halimah, T. N, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).