

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto

Mu'arif Alif Usman^{1*}

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No 55 Tebuireng, Jombang, Jawa Timur, Indonesia
maualif455@gmail.com

Abstract

The research purpose is to know of work environment and motivation on employee job satisfaction in sugar company of gempolkrep mojokerto. This kind of research used technik data analysis kualitatif with approach associative analysis. This Populasi taken was 296 permanent employees, take of sample by random sampling, this sample in this research amount 170 respondent, this research used technik with the collection the survey data or observasi, interview and documentation. Analyze data using statistical methods using validity and reliability, classic assumption tests, and hypothesis testing with multiple linear regression formulas. The results showed that, (1) The work environment had a positive and significant effect on job satisfaction, (2) Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, and (3) Simultaneous work environment and motivation influence the work satisfaction of Gempolkrep sugar factory employees.

Keywords: *Work environment; Motivation; Job satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik gula gempolkrep mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif. Populasi yang diambil berjumlah 296 karyawan tetap, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling dengan jumlah sampel 170 karyawan pabrik gula gempolkrep mojokerto . Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Menganalisis data menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan (3) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh Simultan Terhadap Kepuasan kerja karyawan pabrik gula gempolkrep.

Kata kunci: *Lingkungan kerja; Motivasi; Kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini persaingan ketat terjadi di setiap perusahaan ataupun organisasi dan pastinya perusahaan ataupun organisasi ingin eksis atau *survive* dalam menjalankan bisnis yang dilakukakan entah itu milik pemerintah ataupun swasta pasti ingin mencapai hasil yang memuaskan, untuk mencapai keinginan tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang mumpuni, baik dari segi sumber daya alam, sumber daya akan modal ataupun sumber daya manusiannya. Pemahaman tersebut menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki berbagai peran yang penting dan sangat mempengaruhi dalam menjalankan roda produksi perusahaan, oleh karena itu memperdayakan sumber daya manusia adalah hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan baik itu pihak-pihak yang mengatur sumber daya modal yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan (Fadillah dkk:2013).

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD dan hasil observasi yang dilakukan, di duga ada beberapa persoalan yang timbul di lingkungan kerja di pabrik gula gempolkrep Mojokerto seperti persoalan tentang beberapa tempat yang kurang dengan suhu udara dan warna ruangan yang cenderung sama bisa mempengaruhi perasaan dalam bekerja, hubungan antar pegawai bisa antara atasan dengan bawahan atau teman sekerja. Lingkungan kerja dan motivasi bisa menyebabkan kepuasan kerja pada diri karyawan naik atau turun dan juga bisa mempengaruhi hasil kerja mereka.

Melihat dari fenomena di atas maka peneliti tertarik tentang hal apa yang menyebabkan Pabrik Gula Gempolkrep menjadi salah satu Pabrik Gula terbaik. Terkait hal-hal yang di atas mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan peneliti ingin mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Mojokerto”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar pegawai dalam bekerja yang bisa mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, aktivitas atau kegiatan yang ada di lingkungan perusahaan (Arta dan Harsono :2014). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan yang sedang menjalankan tugas- tugas yang di berikan (Norianggono dkk:2014).

Dari beberapa pengertian diatas lingkungan kerja adalah semua hal yang bisa mempengaruhi proses berjalannya suatu aktivitas atau tugas di perusahaan yang bisa disebabkan adanya pengaruh hubungan yang bersifat non fisik ataupun hubungan bersifat fisik dimana para pegawai menjalankan tugas-tugas dan aktivitasnya sehari-hari. wardhani dkk, 2016 berpendapat ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu, penerangan, suhu udara, penggunaan warna, suara bising, dan hubungan pegawai.

Motivasi

Menurut Zein dan Hadijah (2018), Motivasi yaitu sesuatu yang dapat memicu dorongan atau gejolak gairah kerja baik dorongan dari dalam maupun dari luar agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan arahan yang telah ditetapkan. Motivasi yaitu keinginan yang mengerakan seseorang atau angan-angan untuk mengarahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan yang ingin di peroleh (Lestari dkk:2017).

Dapat diartikan dari berbagai macam pendapat diatas motivasi kerja adalah sesuatu *energy* yang mampu menggerakkan, mendorong, memberikan semangat pada seseorang agar mampu memberikan hasil yang optimal dan mampu mencapai tujuan yang di inginkan. menurut maslow dalam prastyo dkk, 2016 indikatot motivasi ada beberapa yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perbuatan atau anggapan tentang suatu aktivitas yang menunjukkan rasa bahagia atau rasa tidak senang, puas atau tidak puas (Sudarna dan Supartha : 2015). Menurut wibowo (2017:132) mengutarakan kepuasan kerja

adalah gambaran tingkat perasaan bahagia seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan tempat dimana mereka melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian diatas Kepuasan kerjayaitu merasa nyaman, merasa di hargai, merasa aman dan dapat memenuhi kebutuhan psikologis yang mampu membuat perasaan puas dan memberikan pengaruh positif. Pendapat Arianto (2017) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu *work if self* (pekerjaan itu sendiri), *supervisor* (hubungan atasan dan bawahan), *pay* (gaji), *promosion* (promosi), dan *co-work* (teman sekerja).

Hipotesis

Dari persoalan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diambil sebagai berikut :

H1: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto

H2: Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto

H3: Diduga Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan memakai metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisis asosiatif, analisis asosiatif adalah suatu metode yang mencoba mengakumulasi, menyajikan serta menguraikan data sehingga bisa menyampaikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti dan menarik simpulan (sugiyono 2018) Tempat penelitian ini berada di Pabrik Gula Gempolkrep, kota Mojokerto, Jawa Timur. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, angket/koesioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang menggunakan teknik korelasi product moment. Dasar pengambilan keputusan data dikatakan Valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan dikatakan

Tidak Valid apabila $R_{hitung} < R_{tabel}$. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 responden. Dengan data r tabel dengan sampel 170 sebesar 0.148.

Uji Reabilitias

Rabilitas adalah Suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya maka berapa kali diambil hasil tetap sama (Arikunto, 2013:221)

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.293	2.257		3.231	,001
Lingkungan Kerja	,295	,090	,229	3.267	,001
Motivasi	,334	,066	,356	5.074	,000

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,293 + 0,295 X_1 + 0,334 X_2$$

Keterangan:

- Konstanta = 7,293, jika variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) diasumsikan tetap maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar 7,293. Apabila nilai variable lainnya konstan.
- Koefisien = 0,295, nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,295 dengan menganggap variable lainnya konstan.
- Koefisien = 0,334, nilai koefisien motivasi (X2) sebesar 0,334 dengan menganggap variable lainnya kosntan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.202	3.038

a. Predictors: (Constant), motivasi, produk, lingkungan kerja

Sumber: Data Diolah, 2019

Dari hasil uji koefisien determinasi pada diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada R square yaitu sebesar 20,2% artinya pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,202 (20,2%) sedangkan sisanya 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep

Berdasarkan penelitian dan hasil uji dapat di simpulkan lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis deskripsi indikator penerangan mendapat pengaruh paling besar di bandingkan indikator penggunaan warna.

Terdapat jalinan hubungan karyawan di pabrik gula gempolkrep sangat baik, para karyawan mampu berkoordinasi antara sesama karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, karyawan berdiskusi satu sama lain untuk memecahkan masalah, pengembangan diri bagi karyawan di beri kebebasan sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja, penerangan yang baik juga menunjang dalam hal keyamanan dan kepuasan dalam bekerja, sebaliknya jika dalam penggunaan warna kurang baik atau kurang inovasi dapat juga mempegaruhi kenyamanan dan dapat juga menimbulkan kebosanan dalam diri individu, maka dari itu memperbaiki lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja, kinerja, produktivitas dan semangat dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2017), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kepuasan kerja pada karyawan cinemaxx lippo plaza manado. Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,202 (20,2%) sedangkan sisanya 79,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep

Berdasarkan penelitian dan hasil uji dapat di simpulkan lingkungan kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil analisis deskripsi indikator penerangan mendapat pengaruh paling besar di bandingkan indikator penggunaan warna.

Terdapat jalinan hubungan karyawan di pabrik gula gempolkrep sangat baik, para karyawan mampu berkoordinasi antara sesama karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, karyawan berdiskusi satu sama lain untuk memecahkan masalah, pengembangan diri bagi karyawan di beri kebebasan sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja, penerangan yang baik juga menunjang dalam hal keyamanan dan kepuasan dalam bekerja, sebaliknya jika dalam penggunaan warna kurang baik atau kurang inovasi dapat juga mempegaruhi kenyamanan dan dapat juga menimbulkan kebosanan dalam diri individu, maka dari itu memperbaiki lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja, kinerja, prokduktivitas dan semangat dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2017), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan cinemaxx lippo plaza manado.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan Pabrik Gula Gempolkrep

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator kebutuhan sosial mendapat pengaruh lebih besar di bandingkan dengan indikator kebutuhan fisiologi dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan pada hasil yang telah di uji motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara kebutuhan aktualisaisi diri dan kebutuhan rasa aman yang rendah kemungkinan disebabkan karena kurang nya motivasi terhadap diri karyawan, jika ini dapat di perbaiki maka akan menimbulkan dorongan yang lebih baik pada diri karyawan, pemberian alat keamanan dan standar oporasi yang jelas

dapat membantu karyawan berkonsentrasi dengan jelas dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mengurangi angka kecelakaan kerja dan dengan adanya prosedur yang jelas akan menimbulkan perasaan aman pada diri karyawan. indikator kebutuhan sosial yang memiliki pengaruh yang besar karena dapat mendorong rasa kepuasan karyawan sehingga mampu membuat kondisi dimana karyawan merasa nyaman.

Hal ini juga sama seperti penelitian yang dilakukan Retnosari p (2017), dengan mendapatkan hasil. Variabel motivasi (X2) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di konsultan pajak Drs. Lim yung san dan rekan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan pada Pabrik Gula Gempolkrep

Berdasarkan hasil uji bisa disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik gula gempolkrep Mojokerto. Berdasarkan hasil diatas seharusnya jika ingin meningkatkan kepuasan kerja maka memperbaiki lingkungan kerja dan memotivasi karyawan akan sangat membantu dalam meningkatkan rasa nyaman dan senang sehingga mampu meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Sudiarditha dkk (2016) menghasilkan sebuah kesimpulan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; besarnya pengaruh adalah 34.9%.

PENUTUP

Berlandaskan hasil uji dan pengkajian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pabrik Gula Gempolkrep Mojokerto disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan uji t (parsial) variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya jika lingkungan kerja diperbaiki agar menjadi lebih baik lagi maka pengaruh terhadap kepuasan kerja akan lebih meningkat, lingkungan kerja

yang bagus akan memiliki keunggulan tersendiri dan berdampak pula terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik gula gempolkrep Mojokerto. Menurut uji t (parsial) variabel motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya memotivasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di pabrik gula gempolkrep Mojokerto. Menurut hasil penelitian yang dilakukan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di pabrik gula gempolkrep Mojokerto

Berdasarkan hasil penelitian serta simpula yang diperoleh maka penulis mengajukan beberapa saran untuk pabrik gula gempolkrep sebagai berikut: Dengan mengganti suasana ruangan kerja ataupun mengganti warna ruangan bisa meningkatkan rasa nyaman, mengurangi perasaan bosan dan mampu menimbulkan perasaan puas karena memiliki suasana yang baru. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dari itu penting sekali bagi seorang pemimpin agar dapat menciptakan dan membangkitkan motivasi yang kuat bagi karyawan, walaupun hanya dengan memberikan pujian atau arahan dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan. Terciptanya kepuasan kerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja dan memberikan motivasi yang di perlukan dan terkadang hubungan atasan dengan bawahan dan rekan kerja bisa diper erat lagi karena secara tidak langsung bisa menimbulkan kepuasan tersendiri pada diri karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, 2017, " pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada staff pt kepuh kencana arum Mojokerto)".
- Arikunto Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta. CV. Alfabeta.
- Fadillah dkk, 2013, " pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit kaligawe pt. njonja meneer Semarang".

- Ferdinand, agusty, 2014. Metode penelitian manajemen pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen, semarang. Badan penerbit universitas diponegoro.
- Lestari, Sriathi, 2013, "pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada pt. taspen (persero) kantor cabang denpasar".
- Norianggono, 2014, "pengaruh lingkungan kerjafisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. telkomsel area iii jawa-bali nusra di Surabaya)".
- Prastyo, 2016, "pengaruh motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan honorer dinas bina marga pengairan dan esdm kabupaten jepara".
- Sudana, Supartha, 2015, " pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di grand puncak sari restaurant kintaman".
- Wardhani dkk, 2016, "pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai(studi kasus di dinas kebudayaan dan pariwisata kota semarang).
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam organisasi. PT RajaGrafindo persada.
- Zein, Hadijah, 2018, " Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimah".