

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**(Study Kasus Pada PT. Mutiara Halim Lumajang)**

RISCO BELLA ADIBRATA

Trias Setyowati, S.E, M.M, Wahyu Eko Setianingsih, SE., MM

**Program Studi Manajemen,  
Fakultas Ekonomi,  
Universitas Muhammadiyah Jember**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang: (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember. (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang. (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang. (4) Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi sensus. Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang, Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang, Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang, Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang,

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline Against Job Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang: (1) The working environment has an effect on employee performance at Bank Bukopin Jember Branch. (2) Work motivation influence to Job Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang. (3) Work discipline affect Work Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang. (4) Work environment, work motivation and work discipline affect Work Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang. The sample in this research is 80 respondents. The sampling technique used the census population. From the results of this study stated that the work environment has a positive and significant impact on Job Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang, work motivation has a positive and significant influence on Job Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang, work discipline has a positive and significant influence on Job Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang, work*

*environment, work motivation and work discipline have a positive and significant influence on Job Satisfaction Karyawn PT. Mutiara Halim Lumajang,*

**Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Employee Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan

meningkatkan kinerja karyawan (Umar 2004). Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Veithzal Rivai (2005:151), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Menurut Liang Gie (dalam Yusuf, 2015:264), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Tentunya didalam perusahaan juga ada aturan aturan yang menjadi standart perusahaan dalam mencapai target yang ingin dicapai perusahaan. dalam hal ini peran karyawan juga sangat penting untuk mematuhi nya guna meningkatkan kinerja perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Menurut Singo dimedjo (dalam Sutrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry dan Tohardi (dalam Sutrisno

2009:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry mengatakan kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Menurut Hasibuan (2014:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **LINGKUNGAN KERJA**

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### **MOTIVASI**

Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### **DISIPLIN KERJA**

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

### **KEPUASAN KERJA**

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

## **METODELOGI PENELITIAN**

### **1. DEFINISI OPERASIONAL**

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

#### **a. Variabel Independen**

Variabel Independen atau variable bebas terdiri dari 2 variabel yaitu Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3).

#### **1. Lingkungan kerja ( X1 )**

Menurut Sutrisno (2009:116) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2001: 46) adalah:

- a. Kebersihan lingkungan
- b. Fasilitas Penunjang Pekerjaan
- c. Hubungan sesama karyawan
- d. Standart keamanan
- e. Kesegaran udara

#### **2. Motivasi kerja (X2)**

Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Gie (dalam Yusuf, 2015:264),

motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. adapun indikator motivasi menurut Maslow (2009:324) adalah :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan hubungan social
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

### 3. Disiplin kerja (X3)

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan adapun indikator dari disiplin kerja menurut Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendah tingkat kemangkiran maka pegawai telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
- b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya

c. Ketaatan pada standart kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus mentaati semua standart kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

d. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

e. Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis

### b. Variabel Dependen

Menurut Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan definisi diatas indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan
- b. Kepuasan terhadap imbalan
- c. Kepuasan terhadap kepemimpinan
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja
- e. Kesempatan promosi

## 2. POPULASI

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, benda-

benda yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi yang dipilih peneliti untuk ditelaah akan menjadi pembatas dari hasil penelitian yang diperoleh. Artinya penelitian hanya akan berlaku pada populasi yang dipilih. Seorang peneliti hanya dapat menyimpulkan hasil penelitiannya untuk populasi yang telah dipilihnya (Indrawati, 2015:164). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutiara Halim Lumajang sebanyak 80 responden.

## PEMBAHASAN DAN HASIL

### 1. Uji Instrumen Data

#### A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2013). Dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid

#### B. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 2. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang

pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	5.440	2.220
2	Lingkungan Kerja (X1)	0,239	0,098
3	Motivasi Kerja (X2)	0,161	0,083
4	Disiplin Kerja (X3)	0,336	0,093

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5.440 + 0,239X_1 + 0,161X_2 + 0,336X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Kepuasan Karyawan
- a : Konstanta
- $b_1...b_3$  : Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, X3
- X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja
- X<sub>3</sub> : Disiplin Kerja

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

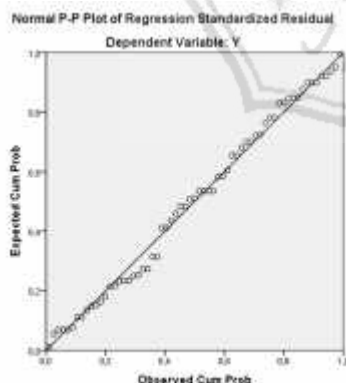
- a. Konstanta sebesar 5.440 menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja konstan, maka nilai kepuasan karyawan sebesar 5.440.
- b.  $b_1 = 0,239$  pada lingkungan kerja, artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,239 satu satuan, dengan catatan apabila motivasi kerja dan disiplin kerja konstan. Semakin bagus lingkungan kerja disuatu perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c.  $b_2 = 0,161$  pada motivasi kerja, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,161 satu satuan, dengan catatan apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan. Semakin baik motivasi karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- d.  $b_3 = 0,336$  pada disiplin kerja, artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,336 satu satuan, dengan catatan apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan. Semakin bagus ketepatan waktu dalam bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.



**Gambar 1: Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah 2018

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### B. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Lingkungan Kerja ( X1)	0,450	2,221
2	Motivasi Kerja (X2)	0,954	1,049
3	Disiplin Kerja (X3)	0,437	2,291

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah,2018

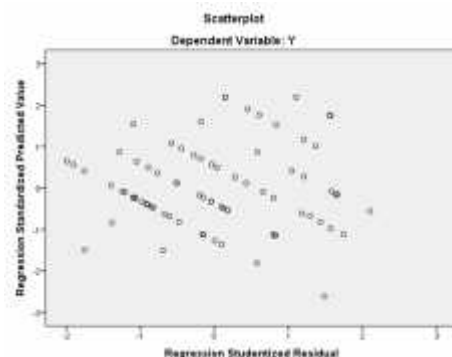
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### C. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 2 :**

**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Lampiran 6,Data Diolah 2018

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik titik menyebar secara acak, tidak

membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### A. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel Hasil Uji t**

No	Variabel	Uji t		
		Sig. Hit	t Hit	t tabel
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,017	2,433	
2	Motivasi Kerja (X2)	0,035	1,946	1.665
3	Disiplin Kerja (X3)	0,001	3,609	

Sumber: Lampiran 6, data diolah 2018

Dari tabel di atas diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a) Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} (2,433) > t_{tabel} (1.665)$  dan signifikansi  $0,017 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.  $T_{hitung}$  positif, artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin bagus lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

- b) Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} (1,946) > t_{tabel} (1,665)$  dan signifikansi  $0,035 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.  $T_{hitung}$  positif, artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin baik motivasi karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

- c) Variabel Disiplin kerja (X3) memiliki nilai  $t_{hitung} (3,609) > t_{tabel} (1,665)$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  terima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.  $T_{hitung}$  positif, artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

##### B. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau

simultan dengan menggunakan uji F (Ghozali, 2009).

**Tabel Hasil Uji F**

Taraf Sig.	Sig. Hitung	f Hitung	F Tabel
0,05	0,000	27,454	2,70

Sumber: Lampiran 6, data diolah 2018

Hasil dari perhitungan statistik pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas taraf signifikansi 0,05, dan hasil dari  $F_{hitung} (27,454) > F_{tabel} (2,70)$ , maka hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mutiara Halim Lumajang) secara simultan diterima.

### C. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

**Tabel Hasil Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
,721 <sup>a</sup>	,520	,501

Sumber: Lampiran 6 data diolah, 2018

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 Hasil Analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan

variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Dapat dilihat dari Adjusted R square ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar 0,501 atau 50,1% dan sisanya 49,9% di pengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini, seperti produktivitas karyawan, kinerja karyawan, kepemimpinan, loyalitas dan karakteristik individu dll.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang secara parsial dan simultan

### a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (2,433) > t_{tabel} (1,665)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lumentut dan Lucky (2015) dan Wuwungan, dkk (2017) yang menyatakan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap



kepuasan kerja karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

#### **b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,035 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (1,946) > t_{tabel} (1,665)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mardiono dan Supriyatin (2014), Lumentut dan Lucky (2015) dan Wuwungan, dkk (2017) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

#### **c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (3,609) > t_{tabel} (1,665)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mardiono dan Supriyatin (2014) dan Lumentut dan Lucky (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

#### **d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05  $F_{hitung} (27,454) > F_{tabel} (2,70)$  yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Artinya bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lumentut dan Lucky (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

### **KESIMPULAN DAAN SARAN**

#### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Hal ini berarti semakin bagus lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Hal ini berarti semakin baik motivasi maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Mutiara Halim Lumajang.

## 2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan Bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti loyalitas, kinerja,

kepemimpinan, produktivitas dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali : Jakarta
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung : Aditama.
- Jewell & Siegall. 2008. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Edisi 2. (terjemahan Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan.
- Lumentut, Mauritz D.S dan Lucky D.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmandidi*. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 1 Maret 2015 Hal 74-85. ISSN 2303-1174
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung.
- Mardiono dan Supriyatin. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal*

- Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 2014
- Noor. Juliansyah, 2011, Metodologi Penelitian, Prenada Media Group, Jakarta NCSS,1992, Curriculum Standards for Social Studies.
- Notoatmodjo, S. 2003. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Siagian, P. Sondang, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supranto, 2008. Statistik Teori dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2011. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawal
- Veithzal Rivai, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wuwungan, Ronna Yulia, dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No. 2 Juni 2017. Hal 298-307. ISSN 2303-1174
- Yusuf Zainal, Abidin. 2015. Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep, dan Aplikasi. Bandung: Pustaka Setia