

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SURYA HARMONIKA MANUNGGAL SIDOARJO

Miftakhul Choir<sup>1</sup>, Utama Wisnu Dyatmika<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia<sup>1,2</sup>  
Email : [miftakhulchoiro07@gmail.com](mailto:miftakhulchoiro07@gmail.com)<sup>1</sup>  
Koresponden: [sutama@unipasby.ac.id](mailto:sutama@unipasby.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Setiap perusahaan telah menentukan rencana dan target yang harus dicapai pada periode tertentu, berbagai strategi telah ditempuh dan manajemen perusahaan akan selalu mengoptimalkan SDM yang telah dimiliki untuk mewujudkan prestasi maksimal. Agar target instansi bisa cepat terwujud dibutuhkan kerja sama yang baik antara karyawan dan perusahaan serta harus menjaga hubungan kerja agar selalu harmonis. Penelitian ini dilakukan pada PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Adapun pendekatan yang dipakai ialah secara kuantitatif. Populasi yang dipakai sebanyak 40 orang dan jumlah sampel yang dipakai yaitu seluruh karyawannya sebanyak 40 orang. Didapatkan perolehan pengujian yang telah dilaksanakan, ditemukan hasil variabel bebas telah terbukti ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo secara parsial. Sesuai hasil uji-f juga diketahui bahwa telah terbukti variabel bebas secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo didapatkan hasil nilai  $F_{hitung}$  sejumlah 12.954 serta nilai Sig.  $0.000 > 0.05$ .

**Kata Kunci** : Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

### ABSTRACT

*Each company has determined plans and targets that must be achieved in a certain period, various strategies have been adopted and the company's management will always optimize the existing human resources to achieve maximum performance. In order for the agency's target to be realized quickly, good cooperation between employees and the company is needed and must maintain a harmonious working relationship. This research was conducted at PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. The approach used is quantitative. The population used is 40 people and the number of samples used is all 40 employees. Obtaining the results of the tests that have been carried out, it is found that the results of the independent variables have been shown to have an effect on the job satisfaction of PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo employees partially. According to the results of the f-test, it is also known that it has been proven that the independent variables simultaneously (simultaneously) affect the job satisfaction of PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo employees.  $0.000 > 0.05$ .*

**Key Words** : Work motivation, work discipline, work environment, job satisfaction

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan didirikan guna dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut apakah sudah tercapai atau tidak, karena sering terjadi oleh manajemen yang cenderung hanya di sibukkan dengan melakukan rutinitas. Kesuksesan suatu instansi dapat dicapai karena adanya dukungan sumber daya manusia (SDM). Manajemen perusahaan harus lebih mengamati pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat pada instansi. SDM pada perusahaan diciptakan oleh seluruh karyawan perusahaan dalam setiap bidangnya. Penting adanya perencanaan strategis pada pengendalian SDM supaya bisa

membagikan petunjuk dengan pasti perihal maksud yang akan terwujud dan bagaimanapun cara mendapatkannya (Fuad et al., 2021)

Motivasi kerja dapat menumbuhkan dorongan atau semangat kerja pada bekerja. Namun motivasi tidak satu-satunya supaya kepuasan karyawan meningkat. Melalui adanya motivasi, maka muncul kemauan kerja dan adanya kerjasama, maka kinerja akan melonjak, dan jika tingkat motivasi turun ditandakan pada perilaku tidak semangatnya pegawai saat menangani pekerjaannya, pegawai akan tidak mempunyai interaksi kerja yang baik dengan sesama teman kerja pada instansi jika tidak mempunyai tingkat motivasi yang tinggi sehingga dapat terjadinya konflik antar pegawai yang dapat memicu aktivitas operasional yang telah berjalan (Lusri & Siagian, 2017).

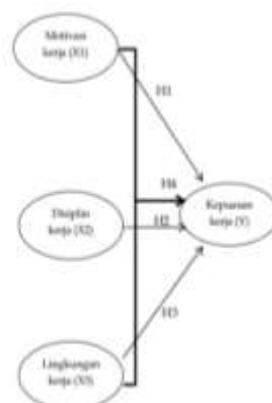
Selain motivasi kerja, adanya disiplin kerja juga bisa menjamin terjaga peraturan serta kelangsungan pekerjaan pada perusahaan, agar dapat membuahkan hasil maksimal, sedangkan guna pegawai disiplin kerja memberikan dampak kondisi kerja yang tenang sehingga bisa menambah kepuasan kerja pada pegawai (Tania et al., 2020)

Lingkungan kerja salah satu yang harus lebih diamati instansi sebab dapat mempengaruhi pada kondisi kerja pegawai. Visi misi dapat tercapai jika adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Herawati, 2017)

PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo salah satu perusahaan yang berlokasi tepatnya di Jalan Raya Sukodono, Km 3, Karangnongko, Pekarungan, Sidoarjo Jawa Timur. Pada waktu tahun-tahun awal pendiriannya perusahaan ini berusaha diterima pasar, Direktur Utama sendiri yang terjun mencari pasar ke berbagai daerah di Indonesia. Akhirnya dapat berkembang pesat perusahaan pembuatan rangka atap galvalum PT Surya Harmonika Manunggal. Oleh sebab itu PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo melakukan berbagai rencana dalam rangka mengelola SDM yang telah dimiliki. Suatu cara pengembangan sdm dilakukan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo yakni motivasi kerja. Dengan dilakukannya motivasi kerja, diharapkan pegawai dapat menerima dorongan kerja dari rekan kerja maupun atasan. Hal ini bahwa, motivasi kerja dilakukan agar karyawan tidak mengalami penurunan kepuasan kerja.

Lain dari pada itu, faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadikan perhatian dari PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo guna mewujudkan kepuasan kerja karyawannya sampai akhirnya kepuasan pegawai yang tepat dan maksimal bisa terwujud serta tujuan instansi bisa tercapai secara maksimal. Oleh karena nya, ketiga faktor itu dapat menyumbangkan kontribusi pada kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada saat mengalami penurunan pada saat ini.

Penjabaran secara garis besar yang berhubungan dengan penelitian ini terbentuk pada sebuah gambar dibawah ini :



Gambar 1  
Kerangka Konseptual



## KAJIAN PUSTAKA

Motivasi kerja ialah semua objek yang menumbuhkan keinginan kerja (Thamrin et al., 2020), maka bisa ditarik kesimpulan dalam kepuasan kerja supaya seseorang bisa lebih semangat perlu adanya motivasi tinggi dalam bekerja. Sedangkan menurut (Hanafi & Yohana, 2017) Motivasi kerja ialah menjumpai keperluan pegawai serta menunjang untuk tercapainya pada proses yang halus dengan maksud guna memperdalam keahlian pegawai dalam mencukupi desakan instansi.

Disiplin kerja merupakan sikap pemahaman serta kesanggupan pada seorang diri karyawan dalam mematuhi seluruh aturan dan kaidah yang telah berlaku pada suatu organisasi. (Tania et al., 2020). Sedangkan menurut (Hidayat & Tahufiq, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja ialah kondisi yang mengakibatkan serta memberikan semangat pada pegawai guna bertindak serta menjalankan semua urusan sesuai pada ketetapan dan norma yang sudah ditentukan.

Lingkungan kerja yakni sumber arahan serta tempat menjalankan kegiatan hingga situasi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan supaya pegawai merasa tenang serta aman di dalam tempat guna menangani pekerjaan dengan tepat (Hidayat & Tahufiq, 2018) bisa ditarik simpulan kepuasan kerja akan dapat diterima pegawai jika situasi lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah kondisi emosi positif yang didapatkan dari kenyamanan pada karyawan yang bermula pada pekerjaan mereka bisa ditarik simpulan kepuasan kerja bisa didapat jika suatu individu dapat merasakan dan mendapatkan kenikmatan serta kesenangan dalam pekerjaannya.

## INDIKATOR-INDIKATOR

### INDIKATOR MOTIVASI KERJA

Beberapa indikator dari motivasi kerja menurut Mustikawati dalam (Setioningtyas & Dyatmika, 2020) pada penelitian ini, antara lain:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan keselamatan serta keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Aktualisasi diri

### INDIKATOR DISIPLIN KERJA

Beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Supomo dan Nurhayati dalam (Tania et al., 2020) pada penelitian ini, yaitu:

1. Keadilan
2. Balas Jasa
3. Teladan Pimpinan
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

### INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sedarmayanti dalam (Prahawan et al., n.d.) 2017 terdapat beberapa indikator lingkungan kerja pada penelitian ini, yakni:

1. Penerangan
2. Sirkulasi Udara
3. Kebisingan

### INDIKATOR KEPUASAN KERJA

Beberapa indikator dari kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam (Studi et al., 2020) pada penelitian ini, yakni:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Moral Kerja
3. Kedisiplinan
4. Prestasi Kerja

### METODE

Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini ialah secara kuantitatif. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel yakni *nonprobability sampling* dengan jenis *sampling jenuh*. Kuesioner serta dokumentasi dipilih sebagai teknik pengumpulan data, dimana populasi sejumlah 40 responden karena yang digunakan adalah sampel jenuh maka populasinya juga seperti sampel yakni sejumlah 40 responden.

Penelitian kali ini dilakukan di PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo Jl Raya Karangnongko, Pekarungan Kecamatan Sukodono. Waktu yang dipakai dari persiapan hingga pemberkasan selama 4 bulan dimulai pada bulan November 2020 hingga bulan maret 2021. Pengujian yang dipakai ialah pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik serta regresi linier berganda.

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

Sesuai hasil perolehan yang didapat, dapat dipastikan seluruh indikator variabel mendapatkan *correlations* lebih tinggi dari nilai kritis 0,3, artinya seluruh data telah valid.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 1  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (a)	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.895	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.937	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.919	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.750	0.6	Reliabel

Dari hasil perolehan yang didapat telah terbukti semua indikator variabel lebih tinggi dari nilai kritis 0.6, sehingga data dipastikan telah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik  
 Uji Normalitas**

**Tabel 2  
 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.82645160
	Absolute	.079
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.497
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

Sumber : *Output SPSS data diolah 2021*

Hasil memperlihatkan nilai Asymp.Sig 0,966 > 0,05. Artinya dipastikan data telah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3  
 Uji Multikolinieritas**

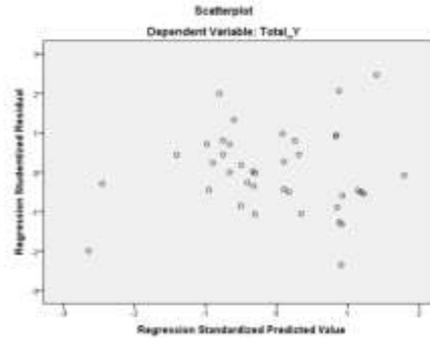
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Motivasi Kerja(X1)</i>	.798	1.254
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	.693	1.450
<i>Lingkungan Kerja(X3)</i>	.563	1.805

Sumber : *Output SPSS data diolah 2021*

Dari tabel membuktikan seluruh data telah terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Tabel 4  
 Uji Heterokedastisitas



Sumber : *Output SPSS data diolah 2021*

Sesuai gambar diatas titik-titik telah tersebar secara acak dibawah maupun diatas angka pada Y, sehingga data dipastikan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Regresi Linier Berganda**

Tabel 5  
 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coeficients	
	B	Std. Error
(Constant)	22.935	4.227
<i>Motivasi Kerja(X1)</i>	.127	.063
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	.232	.283
<i>Lingkungan Kerja(X3)</i>	.096	.477

Sumber : *Output SPSS data diolah 2021*

Sesuai tabel diatas didapatkan persamaan garis regresi linier dibawah ini :  
 $Y = 22.935 + 0,127X1 + 0,232X2 + 0,096X3$

Dari perolehan hasil dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien Konstanta

Dari perolehan data koefisien konstanta memiliki nilai 22.935. Oleh karena itu, apabila nilai variabel bebas bernilai jadi kepuasan kerja akan bernilai 22.935.

2. Nilai Koefisien variabel motivasi kerja  
Dari perolehan data nilai koefisien motivasi kerja memiliki nilai 0.127, maka apabila nilai variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin artinya nilai kepuasan kerja 0.127.
3. Koefisien variabel disiplin kerja  
Dari perolehan data nilai koefisien disiplin kerja memiliki nilai 0.232, maka apabila nilai variabel disiplin kerja terdapat kenaikan 1 poin artinya nilai kepuasan kerja 0.232.
4. Koefisien variabel lingkungan kerja  
Dari perolehan data nilai koefisien lingkungan kerja memiliki nilai 0.96, maka apabila nilai variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 tingkat artinya nilai kepuasan kerja 0.96.

### Uji t

Tabel 6  
Uji-t

Variabel	T	Sig
(Constant)	5.426	.000
Motivasi Kerja	2.025	.004
Disiplin Kerja	2.193	.010
Lingkungan Kerja	2.278	.000

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Dari perolehan hasil tabel diatas sebagai berikut :

1. Motivasi kerja memperoleh t-hitung 2.025 < t-tabel = 2.021 serta signifikansi. 0.004 < 0.05. Sehingga hipotesis bisa diterima.
2. Disiplin kerja memperoleh t-hitung 2.193 < t-tabel = 2.021 serta signifikansi. 0.010 < 0.05. Sehingga hipotesis bisa diterima.
3. Lingkungan kerja memperoleh t-hitung 2.278 < t-tabel = 2.021 serta signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga hipotesis bisa diterima.

### Uji f

Tabel 7  
Uji simultan (f)

	F	Sig.
Regression	12.954	0.000 <sup>a</sup>

Sumber : Output SPSS data diolah 2021

Diperoleh hasil  $f_{\text{hitung}}$  12.954 serta Sig. 0.000 < 0.05. Artinya variabel bebas terbukti secara bersama-sama ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Terlihat pada uji normalitas terlihat nilai Asymp.Sig sebesar 0,966 > 0,05 data yang diolah dipastikan berdistribusi normal dan uji multikolinieritas terlihat diperoleh nilai tolerance 0,798 kurang dari 0,10 serta VIF sebesar

1.254 lebih kecil dari 10 dipastikan penelitian yang digunakan bebas multikolinieritas. Diperoleh t-hitung sebesar 2.025 dan Sig. 0.004<0.05. Sehingga semakin tinggi motivasi yang diterapkan oleh instansi maka secara tidak langsung akan memperkuat kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Terlihat pada uji normalitas terlihat nilai Asymp.Sig sebesar 0,966>0,05 data yang diolah dipastikan berdistribusi normal dan uji multikolinieritas terlihat diperoleh nilai tolerance 0,693 kurang dari 0,10 serta VIF sebesar 1.450 lebih kecil dari 10 dapat dipastikan penelitian yang digunakan bebas multikolinieritas. Diperoleh t-hitung sebesar 2.025 dengan Sig. 0.004<0.05. Diperoleh t-hitung 2.193 dan Sig. 0.010<0.05. Secara garis besar karyawan dapat memiliki tingkat kepuasan kerja yang besar karena adanya disiplin kerja yang dimiliki.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Harmonika Manunggal. Terlihat pada uji normalitas terlihat nilai Asymp.Sig sebesar 0,966>0,05 data yang diolah dapat dipastikan berdistribusi normal dan uji multikolinieritas terlihat diperoleh nilai tolerance 0,563 kurang dari 0,10 serta VIF sebesar 1.805 lebih kecil dari 10 dapat dipastikan penelitian yang digunakan bebas multikolinieritas. Diperoleh t-hitung sebesar 2.025 dengan Sig. 0.004<0.05. Diperoleh t-hitung 2.278 dan Sig. 0.000<0.05. Secara garis besar lingkungan kerja yang dimiliki dapat membuat karyawan nyaman dan aman serta bisa memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja & lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo. Didapatkan f-hitung 12.954 serta Sig. .000<0.05. Secara tidak langsung motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## SIMPULAN

1. Disimpulkan motivasi kerja terbukti terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo.
2. Disimpulkan disiplin kerja terbukti terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo.
3. Disimpulkan lingkungan kerja telah terbukti terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo.
4. Disimpulkan pengujian secara simultan telah terbukti ada pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo.

## IMPLIKASI

Dari prosesnya dapat ditarik perolehan penelitian di PT Surya Harmonika Manunggal Sidoarjo pengembangan Sumber Daya Manusia pada perusahaan tersebut harus mengamati apa saja sebab yang bisa mendorong motivasi kerja karyawan agar strategi tidak sampai meningkatkan kesukaran yang bisa jadi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Disiplin kerja yang telah dimiliki pimpinan perusahaan dengan mencontohkan perilaku yang baik yang sesuai dengan peraturan perusahaan menjadikan pimpinan dikagumi oleh semua karyawan. Lain daripada itu, terkait pada sumber daya manusia, penting untuk instansi konsisten menumbuhkan situasi lingkungan kerja supaya dapat memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan. Adanya rasa tenang serta tenang pegawai akan bisa lebih fokus pada pekerjaan yang telah diberikan sampai dapat menumbuhkan kualitas kerja karyawan, produktifitas dan keefektifitas instansi.

### KETERBATASAN PENELITIAN

Terkait dengan kondisi pandemi dan keterbatasan waktu yang dapat mengakibatkan pemilihan responden yang secara kualifikasi yang ditentukan oleh peneliti tidak dapat dilakukan secara optimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, D. H., Ekonomi, F., Bisnis, D., Banten, U., & Serang, J. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102–113.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Herawati, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 27–33.
- Hidayat, Z., & Tahufiq, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Prahiawan, W., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (n.d.). *Pendahuluan Landasan Teori*. 149–158.
- Setioningtyas, W. P. &, & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28.
- Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa* 3(1), 120–135.
- Tania, M., Tarigan, I., & Syawaluddin. (2020). Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt . Trans Sumatera Agung Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 57–70.
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156.