

ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN REALIZM

Icha Parlita Febriasari¹, Restin Meilina², Sigit Wisnu Setya Bhirawa³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ichaparlistaa@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 15/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine the factors that influence employee job satisfaction. This research was conducted at Realizm Kediri. Employee job satisfaction is the dependent variable, the independent variables are work motivation, work environment and work discipline. Data obtained from Realizm Kediri employees. The number of samples is 35 employees with saturated sampling technique. The research method used multiple linear regression analysis techniques with a confidence level of 5% to obtain a comprehensive picture of the relationship between one variable and another. The results of the t-test research show that the variables of work motivation, work environment and work discipline partially have a significant effect on employee job satisfaction. Based on the results of the F test, it is known that the variables of work motivation, work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction. The adjusted R Square results show a value of 0.405 meaning that the magnitude of the influence of work motivation, work environment and work discipline on employee job satisfaction is 40.5%.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Realizm Kediri. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dependen, variabel independen adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Data diperoleh dari karyawan Realizm Kediri. Jumlah sampel sebanyak 35 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil adjusted R Square menunjukkan nilai 0,405 artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 40,5%.

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

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada pada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Sumber daya manusia saat ini menjadi pusat perhatian dan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang ketat, hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan [2]. Perusahaan harus dapat mendidik sumber daya manusia dengan tujuan untuk menciptakan adanya karyawan yang profesional, hal ini yang mendorong adanya kepuasan kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut [3], manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan dalam bagian pemasaran, karena bagian terpenting dalam suatu bisnis keuangan terletak pada bagian produksi suatu perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Arti penting kepuasan kerja bagi individu adalah

penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan. Menurut [4], *Job satisfaction is the result of an employee's conclusion about the comparison between the expected work results and the results obtained*. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Menurut [5], indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

a. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

b. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

c. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Beberapa penelitian menunjukkan banyak faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [6], [7], dan [8] menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yang memiliki arti sebagai dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. "Pentingnya motivasi adalah suatu hal dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal" [9]. Motivasi menjadi aspek yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan nilai dan kontribusi positif terhadap terwujudnya tujuan perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja baik akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan [10] ; [11]. Menurut [12] menyatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut [13] terdapat indikator motivasi antara lain:

a. Arah perilaku (direction of behavior)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Tingkat Usaha (level of effort)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang *engineer* yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh *engineer* tersebut akan meyakinkan pemimpinnya.

c. Tingkat kegigihan (level of persistence)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-nyaiakan waktu.

Selain motivasi, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. Menurut Sedarmayanti [4], "lingkungan kerja" merupakan "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya". Menurut [14], lingkungan kerja

merupakan: elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut [15], lingkungan kerja yang bersifat langsung maupun tidak langsung membawa dampak perubahan pada organisasi, karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut [4], mendefinisikan bahwa "lingkungan kerja" adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya". Menurut [16], indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Hubungan karyawan
Salah satu yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.
- c. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran dalam bekerja.
- d. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada perusahaan terkait. Menurut [17], disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya menurut [9]:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan atau karyawan.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan atau karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan atau karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.

Realizm sebagai perusahaan yang bergerak di dalam industri *fashion* (distro) dalam menjalankan bisnisnya telah menerapkan sistem pengendalian kualitas produksi perusahaan, untuk sampai pada pencapaian saat ini yang menjadi sebuah *trend setter fashion* anak muda maka diperlukannya peningkatan kapasitas dan kuterbarukan desain produksi. Penurunan dan fluktuasi realisasi produksi adalah sebagai akibat dari penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga menuntut kinerja dari para karyawannya secara maksimal. Dengan tuntutan seperti itu karyawan tidak lepas dengan adanya rasa terbebani sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat berakibat terhadap produktivitas perusahaan.

Masalah yang saat ini dihadapi pada Realizm adalah motivasi kerja yang dialami karyawan yang kurang optimal yang dibuktikan dari tingkat kesalahan produksi dalam bekerja dan seringkali kesalahan desain yang mengakibatkan konsumen komplain. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dibuktikan dengan fasilitas toilet perusahaan yang tidak terawat serta kamera pengaman (CCTV) banyak yang tidak berfungsi dan sering *error*. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang sering datang terlambat serta tidak masuk kerja sesuai jadwal menjadikan tingkat disiplin karyawan yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas, serta dengan melihat pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang produktif demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi perusahaan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?
- d. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm Kediri?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu menjaga dan meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Realizm demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam fenomena kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan, yaitu: motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang diterima karyawan pada Realizm.

METODE

Teknik penelitian menggunakan teknik Kasual, teknik hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel mempengaruhi mana yang variabel yang dipengaruhi. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Realizm Kediri yang berjumlah 35 orang di semua bidang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh sampling. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Realizm Kediri yang berjumlah 35 orang di semua bidang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R², dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Metode yang digunakan dalam uji normalitas adalah dengan uji nonparamatik Kolmogorov Smirnov (K-S). Nilai signifikansi dalam uji Kolmogorov Smirnov ditetapkan sebesar 0,05 jadi ($\alpha = 0,05$ atau 5%). Jika diperoleh nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka nilai tersebut diartikan bahwa data tersebut telah terdistribusi dengan normal dan juga dapat diartikan bahwa dapat digunakan untuk suatu penelitian dan begitu juga sebaliknya, apabila diperoleh nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka nilai tersebut disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,0706540
	Std. Deviation	3,05621060
Most Extreme Differences	Absolute	,151
	Positive	,093
	Negative	-,151
Test Statistic		,151
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053 ^c

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil normalitas pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa nilai asymptotic significance $> \alpha$ (alpha) 0,05 atau $0,053 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor).

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Motivasi Kerja	5,119	0,694	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	4,319	0,593	
Disiplin Kerja	3,002	0,398	

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai seluruh variabel bebas, dengan nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance dibawah 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Uji ini dilakukan menggunakan cara meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel terikat terhadap semua variabel bebas dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen tidak signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	α	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,708	0,05	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,735		
Disiplin Kerja	0,833		

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel dependen kepuasan kerja karyawan
- α : Bilangan Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- X1, X2, X3 : Variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja
- e : Kesalahan Prediksi (standart error)

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yang dalam hal ini adalah kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		t	Sig
	B	Std.Error	Beta			
Constant	15,758	6,664			2,364	0,024
Motivasi Kerja	0,115	0,151	0,139		2,762	0,004
Lingkungan Kerja	0,137	0,098	0,255		2,404	0,017
Disiplin Kerja	0,118	0,144	0,141		2,820	0,009
Adjusted R Square				0,405		
Sig. F				0,029		

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, maka dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda dan hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 15,758 + 0,115 X_1 + 0,137 X_2 + 0,118 X_3 + e$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 15,758. Yang berarti jika motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja sebesar 15,758.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,115. Nilai koefisien regresi bernilai positif yang berarti variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai konstan atau tetap sedangkan motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,115.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,137. Nilai koefisien regresi bernilai positif yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai konstan atau tetap sedangkan lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,137.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,118. Nilai koefisien regresi bernilai positif yang berarti variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja. Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan atau tetap sedangkan disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,118.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu)

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel *independent* secara individual mempengaruhi variabel *dependen*. Untuk melakukan uji-t pada peneliti menggunakan bantuan SPSS dengan tingkat signifikan yang ditetapkan dengan 5%, berikut merupakan hasil perhitungan mengenai uji t (parsial).

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	α	Keputusan
Motivasi Kerja	2,762	2,039	0,004	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,404	2,039	0,017	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	2,820	2,039	0,009	0,05	Signifikan

Sumber: data yang diolah, 2023

Hasil perhitungan uji t pada tabel 4.13 diperoleh ttabel sebesar 2,039 (df = n-k = 35 – 4 = 31), maka dari perhitungan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan tabel di atas 5 variabel motivasi kerja memiliki nilai thitung > ttabel yakni 2,762 > 2,039 dengan taraf signifikansi 0,004 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Realizm Kediri dapat dibuktikan kebenarannya.
- b. Berdasarkan tabel diatas (4.13) variabel lingkungan kerja memiliki nilai thitung > ttabel yakni 2,404 > 2,039 dengan taraf signifikansi 0,017 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Realizm Kediri dapat dibuktikan kebenarannya.
- c. Berdasarkan tabel di atas (4.13) variabel disiplin kerja memiliki nilai thitung > ttabel yakni 2,820 > 2,039 dengan taraf signifikansi 0,009 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Realizm Kediri dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Uji F (Uji pengaruh secara simultan / serempak)

Uji-F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya dibandingkan dengan signifikansi 0,05:

Tabel 6. Hasil Uji F

Fhitung	Ftabel	Sig	α	Kesimpulan
3,449	2,911	0.029	0.05	Berpengaruh Simultan

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar dan Ftabel sebesar 2,911 (df 1 = 3 dan df 2 = 31), sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh 0,029 dengan nilai alpha (α) sebesar 0,05. Artinya, nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yakni 3,449 lebih besar dari 2,911, sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (α) atau 0,029 lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (adjusted R2).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,690 ^a	,484	,405	3,201

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui nilai adjusted R2 sebesar 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan

variabel dependen yakni kepuasan kerja sebesar 40,5% dan sisanya 59,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,039 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,115. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dapat berdampak pada kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat memberikan gairah bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan memberikan hasil yang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner yang di mana karyawan Realizm cabang Kediri menyatakan bahwa dengan mendapatkan motivasi kerja karyawan merasa dapat mencapai target dengan maksimal dan dapat memberikan keputusan yang tepat, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja dari seorang karyawan ketika dan setelah melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan [18], di mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,017 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,137. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja di lingkungan Realizm cabang Kediri. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja dengan suasana yang kondusif, fasilitas yang lengkap dan memadai akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga karyawan merasa puas ketika bekerja di tempat tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner yang di mana karyawan Realizm cabang Kediri menyatakan bahwa lingkungan kerja di Realizm sangat kondusif, hubungan antar karyawan terjalin dengan baik sehingga membuat seluruh karyawan semangat dalam bekerja dan juga merasa puas. Selain itu, kondisi kebersihan di Realizm cabang Kediri sangat terjaga dengan baik, sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja. Dari pernyataan tersebut, membuat karyawan merasa puas saat bekerja di Realizm cabang Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan [6] yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,009 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,118. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan dapat berdampak pada kepuasan kerja di lingkungan Realizm cabang Kediri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Jika seorang karyawan dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya tentunya akan membuat karyawan tersebut merasa puas. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner yang di mana karyawan Realizm cabang Kediri menyatakan bahwa jika perusahaan ingin mencapai tujuannya maka harus diimbangi dengan disiplin kerja, dengan disiplin kerja karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan teliti, cermat, dan sesuai target. Selain itu, ketika karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan tentunya akan mendapat balas jasa, hal ini lah yang membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan di Realizm cabang Kediri. Hasil penelitian ini sependapat dengan [19] yang berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 40,5% yang berarti kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Realizm cabang Kediri. Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang disusun, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm cabang Kediri.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm cabang Kediri.
- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm cabang Kediri.
- d. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Realizm cabang Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka penulis memberikan saran, bagi perusahaan sebaiknya pihak Realizm mempertahankan dan juga meningkatkan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja juga harus dijaga dengan baik agar karyawan selalu merasa puas ketika bekerja, dan disiplin kerja juga harus ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Seluruh variabel ini sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Realizm. bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama. Penelitian selanjutnya perlu memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik, seperti gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan sebagainya. Hal ini diusulkan karena telah terbukti bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang hanya sebesar 40,5% terhadap kepuasan kerja, sehingga faktor yang lain seperti gaya kepemimpinan, stress kerja, kompensasi, dan sebagainya juga perlu dikaji karena dapat menyangkut kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Wibowo BA. Pengaruh Suasana Toko, Promosi, Dan Lokasi Terhadap Minat Beli Di Planet Distro Kota Banjarnegara. *J Chem Inf Model* 2015;53.
- [2] Subagyo, Purnomo H. *Manajemen UMKM*. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [3] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. vol. 5. 2017.
- [4] Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *J Chem Inf Model* 2017;53.
- [5] Coulter R&. Menurut Robbins & Coulter. e – J *Ris ManajemenPRODI MANAJEMEN*, Unisma 2017.
- [6] Aji AW. Pengaruh Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Toko Pamella 6 Supermarket Yogyakarta. *J Ilm Manaj Kesatuan* 2022;10. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1293>.
- [7] Sinaga S, Gea D, Simanjuntak FAK, Rangkuti DA. PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA. *J Manaj Terap dan Keuang* 2021;10. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13169>.
- [8] Nugraha SA, Syahrani, Hadini M. ANALISIS DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SKANDINAVIA BANJARMASIN. *J Manaj Bisnis Kreat* 2022.
- [9] Hasibuan MSP. *Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. 2017.
- [10] Ananda RRA, Purnomo H, Soejoko DKH. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Kertosono Nganjuk. *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, hal. 317–24.
- [11] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. *Manajemen* 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [12] Mangkunegara AP. *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. 2017.
- [13] Kartono K, Astuti RP, Febriyani L. Motivation and Job Satisfaction Impact on Organizational Citizenship Behavior, 2020. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.023>.
- [14] Rivai Veitzhal. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2018.
- [15] Sutrisno, Fathoni A, Minarsih MM. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *J Manage* 2016;2.
- [16] Agus Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2018.
- [17] Yusuf D. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Juripol* 2021;4:320–30. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11157>.

- [18] Fadhil A, Mayowan Y. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *J Adm Bisnis* 2018;54.
- [19] Putri R, Zulfadil, Maulida Y. Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *J Ekon KIAM* 2020;31.