

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(UD. MEKAR JAYA SENTRA INDUSTRI TEMPE SANAN KOTA MALANG)**

Oleh :

Irfan Candra Wardana*)

Candrairfan679@gmail.com

Hadi Sunaryo**)

Hadisunaryo_fe@unisma.ac.id

M. Khoirul ABS***)

This study aims, to find out and describe the influence of the work environment, job satisfaction, and work motivation on employee performance at UD. Mekar Jaya Malang. To find out and describe the work environment, job satisfaction, and work motivation on employee performance at UD. Mekar Jaya Malang. To find out and describe the influence of the work environment on employee performance at UD. Mekar Jaya Malang. To find out and describe job satisfaction on employee performance at UD. Mekar Jaya Malang. To find out and describe work motivation on employee performance at UD. Mekar Jaya Malang.

Keywords: *Work environment, Job satisfaction, Work motivation, Employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat ditambah dengan semakin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset bagi suatu perusahaan / perusahaan yang tidak dapat ditiadakan. Jenis kualitas Sumber Daya Manusia dan berapa banyak organisasi atau perusahaan harus mengatur Sumber Daya Manusia yang ada, masalah sekarang mencapai kinerja optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kerja adalah permintaan utama pada perusahaan untuk dapat hidup atau operasi terjamin.

Kinerja bisnis dalam industri tempe tidak dapat dipisahkan dari motivasi pengusaha berusaha maksimal mungkin untuk mendapat tujuan organisasi yang mengelola dan dipengaruhi oleh kapasitas bisnis untuk memaksimalkan beberapa kepentingan individu (Robbins, 2001).

RUMUSAN MASALAH

1. Mendeskripsikan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan UD. Mekar jaya Malang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan UD. Mekar jaya Malang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mekar jaya Malang?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mekar jaya Malang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mekar jaya Malang?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja,kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mekar jaya Malang?
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mekar jaya Malang?
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mekar jaya Malang?
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mekar jaya Malang?
5. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Mekar jaya Malang?

MANFAAT PENELITIAN

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambah informasi untuk peneliti sendiri dan para pembaca tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan UKM.
2. Hasil penelitian ini dapat mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kerjanya dan motivasi kerja terhadap kinerja.
3. Bagi penulis penelitian ini diharap bisa menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan di bangku perkuliahan.

TINJAUAN TEORI PENELITIAN TERDAHULU

Mahesa (2010) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia (Central Java)”. Pencarian di Coca Cola Indonesia. Tujuan dari pengamatan ini adalah mengetahui dampak dari kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dikelola untuk waktu yang lama untuk bekerja pada kinerja karyawan. Jumlah sampel yang dipilih adalah 64 sampel menggunakan metode sampling yang ditargetkan. Sesuai variabel *independen*, yaitu kepuasan kerja dan motivasi untuk bekerja, variabel moderasi adalah lamanya bekerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi pengujian tradisional, analisis regresi (MRA), dan pengujian hipotesis

Brahmasari (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya O Brahmasari (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak motivasi praktis adalah *ilustratif*. Jumlah banyaknya dalam penelitian ini adalah 33 orang orang yang bekerja di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah saturasi *lateral* dan statistik *eksplanatif*.

Aslinda (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Konawe”. Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1). Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum

Kabupaten Konawe, (3). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe.

rganisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak motivasi praktis adalah *ilustratif*. Jumlah banyaknya dalam penelitian ini adalah 33 orang orang yang bekerja di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah saturasi *lateral* dan statistik *eksplanatif*.

Aslinda (2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Konawe”. Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1). Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe, (3). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe.

Kinerja

Brahmasari (2004:64) mengatakan, “bahwa kinerja adalah Mencapai tujuan organisasi yang dapat mengambil bentuk output kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, reliabilitas, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi”. Fokusnya bisa berupa kinerja jangka pendek atau panjang, karena bisa pada tingkat individu, kelompok atau organisasi. Manajemen kinerja adalah proses yang dirancang untuk menyampaikan sasaran organisasi ke tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Performa juga dapat dilakukan atau dilakukan tugas-tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang.

Lingkungan Kerja

Saydam (2008:266) Lingkungan kerja adalah sarana umum dan infrastruktur kerja yang berpusat di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

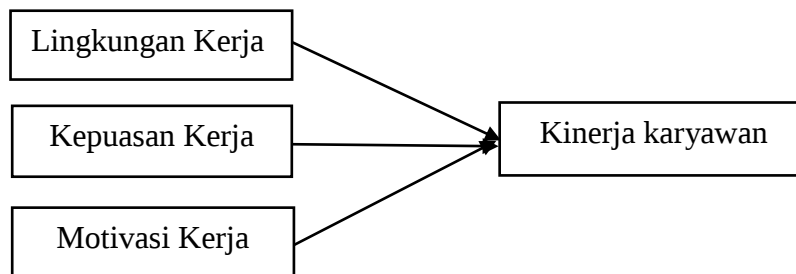
Kepuasan Kerja

Menurut Wutun (2004:73) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau tidak menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Menurut *Mc.Gregar* dari Siagian (2002:106) Motivasi kerja yang menonjol, sungguh *ironis* bahwa manajer mengkategorikan bawahan ke dalam. Adalah bawahan tidak menyukai pekerjaan, kemalasan, ketidakpuasan dengan ini diklasifikasikan sebagai manusia (o) dalam organisasi, dan ada pola karyawan yang menikmati pekerjaan, kreatif, menyenangkan, dikendalikan sendiri, dan diklasifikasikan sebagai manusia

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

H1 :Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

H2 :Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H3 :Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

H4 :Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk bisa mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis-jenis

penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang di angka kan dan metode penelitian yang menggunakan paradigma.

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk bisa mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah di teliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis-jenis penelitian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UD. Mekar Jaya, Kota Malang.

Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan maret 2018 sampai Juni 2018.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di UD. Mekar Jaya, Kota Malang yang berjumlah 41 karyawan.

Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung berasal dari penelitian. Data primer dapat mencakup pendapat subjek (orang) baik secara individu atau kolektif, objek (fisik) pengamatan, acara atau kegiatan, dan hasil tes

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci, baik dan benar maka peneliti ini menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer untuk memecahkan permasalahan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner (Angket).Menurut Sugiyono (2013:137) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Alat yang digunakan dalam survei adalah skala. Skala ini menggunakan sikap, pendapat, dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Dalam hal ini menggunakan media kuesioner dan dokumen. Dalam bentuk kuesioner tertutup dan langsung sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia untuk menerima informasi dan kuesioner dengan segera.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara simultan variabel Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi berpengaruh sebesar 72,7% terhadap kinerja karyawan.
2. Ada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Mekar Jaya, Kota Malang :
 - a) Hasil Variabel Tempat Kerja (X1) Hasil Uji Efektif Hasil Pekerja (Y) telah memberikan nilai signifikan 0,020. Hasil tes menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha (0,05)$.
 - b) hasil tes Hasil kepuasan karyawan (X2) Variabel Kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai 0,001 nilai ada dampak perubahan upah tenaga kerja (X2) pada variabel kinerja karyawan (Y)
 - c) Hasil perubahan dalam perubahan kinerja (X3) (Y) t-test menghasilkan nilai signifikan. Hasil tes perubahan kinerja Motivasi (X3) adalah signifikan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Seorang peneliti masa depan yang akan membahas topik yang sama untuk meningkatkan variabel lain dari lingkungan kerja, kepuasan tempat kerja dan efektivitas karyawan.
2. UD. Mekar Jaya, Kota Malang masih memperhatikan lingkungan kerja dari kepuasan kerja dan motivasi. Karena lingkungan kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslinda. (2017). *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerja Umum Kabupaten Konawe”*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Auzan. (2017). *“Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta”*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Brahmasari. 2013. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”*. Pasca Sarjana 17 agustus Surabaya.
- Budianto dan Katini. 2015. *pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*
- Ghozali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan. Jakarta.
- Ghozali, H. I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Henry simamora. 1995. *Manajemen personlia dan sumber daya manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mahesa. (2010). *“Analisa Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java))”*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor

Robbins, Stephen P. (2001). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-8. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.

_____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sudybya. (2012). *“Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”*. Fakultas Ekonomi Universitas udayana

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manu-sia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Yusriansyah. 2012. *Keberhasilan usaha terhadap umkm di sentra industri tempe sanan malang* Edisi revisi. Skripsi

Zadjuli. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3. Penerbit BP. STIE YKPN: Yogyakarta