

Pengaruh Faktor *Hygiene* Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Sayap Mas Nusantara Kabupaten Malang

Muhammad Rizqi Maulana*)

Abd Kodir Djaelani **)

Fahrurrozi Rahman *)**

Email : 21801081257@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This research purposes to examine the impact of hygiene factors and motivation elements on employee job satisfaction at CV Sayap Mas Nusantara in Malang Regency. This research employs quantitative research methods. The population of this study was 1500 employees from CV Sayap Mas Sukosari in Gondanglegi, Malang Regency. Meanwhile, the sample applied the Slovin formula on the calculated findings of 94 samples. The data used are secondary and primary data collected through questionnaire approaches. The data analysis approach employed is instrument testing: validity, reliability, normality, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (simultaneous, partial, and coefficient of determination).

The study's findings demonstrate that both the Hygiene and Motivation factors have a substantial impact on employee job satisfaction at CV Sayap Mas Nusantara Malang Regency. Part of the findings revealed that the hygiene element had no significant effect on employee job satisfaction, whereas work motivation did.

Keywords : *Hygiene Factors, Work Motivation, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Suatu organisasi yang menjalankan sejumlah aktivitas memulai kegiatannya dengan melakukan proses perencanaan. Perencanaan diimplementasikan dalam aktivitas yang melibatkan individu. Aktivitas individu ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sering dilupakan adalah individu sebagai makhluk juga mempunyai keinginan atau tujuan pribadi. Tujuan pribadinya bisa selaras dengan tujuan organisasi bisa juga tidak.

Ketidakselarasan tujuan mengakibatkan tujuan organisasi atau tujuan individu tidak tercapai. Untuk itulah diperlukan suatu pengendalian kerja sehingga tujuan individu bisa selaras dengan tujuan organisasi. Salah satu alat untuk mencapai hal tersebut adalah adanya suatu sistem pengendalian manajemen yang baik oleh karena itu, peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting sekali (Bahri Saiful, 2017)

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya". Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2018)

Motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factor* (faktor pemuas). Para

motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Managemen kontemporer:1996:264).

Salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah Keinginan Seseorang untuk Mencapai Tujuan atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya untuk mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Pangestu., 2022). Menurut Fedrick Herzberg kepuasan orang terbagi dua yaitu puas dan tidak puas.

Mestinya seorang pegawai harus merasa puas dan sebaliknya jika faktor-faktor ini tidak ada maka orang tidak akan puas. Dari teori ini dapat kita simpulkan beberapa hal penting bagi manajer untuk meningkatkan motivasi dengan cara menghilangkan ketidakpuasan artinya ia harus memberikan upah, memperbaiki kondisi kerja, membuat kebijakan perusahaan yang baik dan lengkap, memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.

Pimpinan perusahaan selalu menginginkan setiap anggota organisasinya itu mencapai tujuan organisasi yang baik. Masalahnya anggota organisasi perusahaan tersebut mempunyai kepentingan sendiri-sendiri yang terkadang cenderung tidak sama dengan kepentingan perusahaan.

Herzberg memberi pandangan dua hal yang berbeda dalam mempengaruhi kepuasan kerja. *Hygiene factors* dapat mencegah ketidakpuasan kerja akan tetapi bukan merupakan yang menimbulkan kepuasan kerja. *Hygiene factors* hanya sebagai pencegah perasaan negatif di tempat kerja. Akan tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja.

Hygiene factors (faktor kesehatan) disebut sebagai dissatisfier atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan dan juga gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* meliputi : kebijakan, kondisi bekerja, gaji dan upah, hubungan kerja, kualitas supervisi.

Berdasarkan hasil dari pengamatan peneliti mendapatkan beberapa sumber informasi dari karyawan yang bekerja disana. Ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dalam hal menjalankan tugas karena ada banyak tuntutan baik secara internal maupun eksternal. Maka dari itu Kebijakan-Kebijakan yang ada di perusahaan harus sesuai dengan kondisi karyawannya dengan cara memberi motivasi atau dorongan sehingga karyawan merasa nyaman, baik dari segi lingkungannya, hubungan, gaji yang sesuai kemudian karyawan tersebut menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Apalagi pabrik CV Saya Mas Nusantara ini merupakan pabrik yang terhitung baru sejak berdirinya mulai tahun 2014 sampai sekarang.

Mengingat pentingnya kepuasan karyawan sangat berpengaruh pada kerja karyawan itu sendiri maka dari itu peneliti ingin meneliti secara mendalam dengan judul penelitian “**Pengaruh Faktor *Hygiene* Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Sayap Mas Nusantara Kab Malang**”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang dihadapi bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan tersebut (Chaerul 2018). Kepuasan kerja dianggap sesuatu faktor utama dalam menghasilkan sesuatu kerja yang berkualitas. Kepuasan kerja tersebut mendorong manusia untuk pekerjaan dengan baik dan sangat penting bagi organisasi serta pembagian tugas

dengan pekerjaan yang sesuai sehingga menghasilkan kesan kepuasan kerja (Faridzah, 2021 & Suryadharma, 2016)

Menurut Herzberg *Hygiene factors* (Faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor *hygiene* juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (Faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi (Ridha & Muis, 2022).

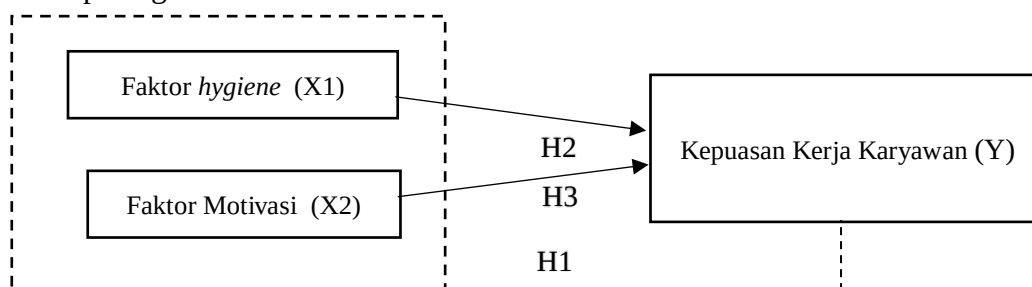
Lawinsi & Asmanita, (2022) *Hygiene factors* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Hilangnya faktor ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis, sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Motif adalah daya pendorong/tenaga pendorong yang mendorong manusia bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia untuk melakukan pekerjaan yang baik (Arini, 2015). *Incentive* adalah alat motivasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan yang baru (Sutrisno, 2022)

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah untuk melihat adanya pengaruh faktor *Hygiene* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini akan dipaparkan tentang keterkaitan ketiga variabel yaitu faktor *Hygiene* (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai independen, kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai dependen. Berdasarkan analisa diatas, maka kerangka konsep penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > = pengaruh secara parsial
- - - - -> = pengaruh secara simultan

Hipotesis Penelitian

- H1 : Faktor *Hygiene* dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara.
- H2 : Faktor *hygiene* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara.
- H3 : Faktor motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan pengukuran numerik. Lokasi dalam penelitian di CV Sayap mas Nusantara Gondanglegi Kabupaten Malang. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2023 sampai Mei 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah atau suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV Sayap Mas Sukosari, Gondanglegi, Kabupaten Malang yang berjumlah 1500 orang dari tahun 2023 sampai sekarang. Sampel yang digunakan adalah rumus Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase batas toleransi (margin of error) pada umumnya digunakan 1% = 0,01 atau 5% = 0,05 dan 10% atau 0,1 (Peneliti dapat mengambil salah satu margin of error)

$$n = \frac{1.500}{1 + 1.500 (10\%)^2} = 93,75$$

Hasil sampel penelitian ini dari populasi dari 1.500 orang, maka minimal sampel yang diambil dibulatkan menjadi 94 orang.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2019) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan.

1. Variabel Independen X1 Faktor *Hygiene*

Hygiene factors adalah faktor yang disebut juga sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari atau pencegahan dari ketidakpuasan. Adapun *Hygiene factors* memiliki beberapa indikator menurut (Anwar, 2020) yaitu : Kebijakan, Kondisi Kerja Gaji dan Upah, Hubungan Kerja, Kualitas Super Visi.

2. Variabel Independen X2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau pemberian sisi positif untuk melakukan segala hal sesuatu pekerjaan menjadi lebih baik lagi. Motivasi Kerja memiliki beberapa indikator menurut (suwatno, 2015) yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Harga Diri.

3. Variabel dependen Y Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan diri sendiri yang merasa puas dan senang karena apa yang diharapkan tercapai dengan baik sesuai keinginannya. Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator menurut Hasibuan (2014) yaitu : menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang bersumber dari hasil observasi dan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Sayap Mas Nusantara Gondanglegi.

Metode Pengumpulan data

dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada karyawan CV Sayap Mas berupa lembaran lembaran kertas pertanyaan yang sudah dipersiapkan oleh peneliti.

Hasil Analisis

Deskriptif Variabel

Tabel 1.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Item	Presentase Jawaban Responden										Total	
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		Ragu-Ragu		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Mean
Y1	0	0	0	0	6	6.4	61	64.9	27	28.7	94	4.29
Y2	0	0	0	0	1	1.1	65	69.1	28	29.8	94	4.30
Y3	0	0	4	4.3	14	14.9	63	67	13	13.8	94	3.91
Y4	0	0	2	2.1	9	9.6	65	69.1	18	19.1	94	4.06
Y5	0	0	2	2.1	9	9.6	60	63.8	23	24.5	94	4.11
Y6	0	0	0	0	0	0	60	63.8	34	36.2	94	4.36
Y7	0	0	0	0	0	0	64	68.1	30	31.9	94	4.32
Y8	0	0	1	1.1	5	5.3	55	58.5	33	35.1	94	4.28
Y9	1	1.1	8	8.5	4	4.3	53	56.4	28	29.8	94	4.05
Y10	0	0	0	0	0	0	60	63.8	34	36.2	94	4.36
Rata-Rata												4.20

Sumber : Hasil data Spss, 2024

Keterangan :

Y1. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.

Y2. Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y3. Saya merasa terikat secara emotional dengan perusahaan tempat saya bekerja.

Y4. Saya berani mengambil tantangan baru dalam pekerjaan.

Y5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

Y6. Saya selalu percaya diri dan saling menghargai.

Y7. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Y8. Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu.

Y9. Saya senang selalu mendapatkan bonus karena sering mencapai target.

Y10. Saya menyelesaikan proyek ditempat kerja dengan hasil yang memuaskan.

Tabel 1.2 Deskripsi Variabel Faktor Hygiene (X1)

Item	Presentase Jawaban Responden										Total	
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		Ragu-Ragu		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Mean
X1.1	0	0	0	0	0	0	25	26.6	69	73.4	94	4.73
X1.2	0	0	0	0	0	0	36	38.3	58	61.7	94	4.62
X1.3	0	0	1	1.1	7	7.4	58	61.7	28	29.8	94	4.24
X1.4	0	0	0	0	8	8.5	72	76.6	14	14.9	94	4.10
X1.5	0	0	0	0	5	5.3	69	73.4	20	21.3	94	4.11
X1.6	0	0	1	1.1	8	8.5	59	62.8	26	27.7	94	4.30
X1.7	0	0	0	0	9	9.6	54	57.4	31	33	94	4.30
X1.8	0	0	0	0	8	8.5	58	61.7	28	29.8	94	4.24
X1.9	0	0	0	0	5	5.3	51	54.3	38	40.4	94	4.40
X1.10	0	0	0	0	1	1.1	51	54.3	42	44.7	94	4.50
Rata-Rata											4.35	

Sumber : Hasil data Spss, 2024

Keterangan :

- X1. Setiap Karyawan harus bisa mengoperasikan atau menggunakan alat yang telah disediakan perusahaan dengan baik sesuai dengan tugasnya.
- X2. Setiap Karyawan harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada.
- X3. Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi dan bersih.
- X4. Saya dapat beradaptasi dengan temperatur yang ada di tempat kerja saya sendiri.
- X5. Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- X6. Saya puas dengan gaji/upah yang saya terima untuk pekerjaan saya.
- X7. Suasana dalam Perusahaan ini sangat ramah dan orang-orang mempunyai waktu untuk menjalin hubungan sosial informal.
- X8. Dalam melaksanakan pekerjaan rekan kerja saya selalu memperhatikan dan peduli.
- X9. Saya mendapat bimbingan dan arahan dari atasan tentang pekerjaan saya.
- X10. Pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi dan dievaluasi.

Tabel 1.3 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Item	Presentase Jawaban Responden										Total	
	1		2		3		4		5			
	STS		TS		Ragu-Ragu		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Mean
X2.1	0	0	0	0	2	1.1	48	51.1	44	46.8	94	4.40
X2.2	0	0	1	1.1	3	3.2	54	57.4	36	38.3	94	4.30
X2.3	0	0	0	0	7	7.4	65	69.1	22	23.4	94	4.20
X2.4	0	0	0	0	0	0	34	36.2	60	63.8	94	4.60
X2.5	0	0	1	1.1	0	0	57	60.6	36	38.3	94	4.40
X2.6	0	0	0	0	2	2.1	44	46.8	48	51.1	94	4.50
X2.7	0	0	0	0	8	8.5	68	72.3	18	19.1	94	4.20
X2.8	0	0	0	0	6	6.4	44	46.8	44	46.8	94	4.40
Rata-Rata												4.4

Sumber : Hasil data Spss, 2024

Keterangan :

- X2.1 karyawan diberikan tunjangan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja.
- X2.2 Karyawan diberikan tempat untuk beristirahat.
- X2.3 Saya merasa nyaman dan aman selama bekerja di perusahaan.
- X2.4 Tempat kerja saya dilengkapi dengan sistem keamanan seperti Alat pemadaman kebakaran, Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), Bebas dari sumber asap mesin produksi, sirkulasi udara yang lancar.
- X2.5 Saya selalu berusaha memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan.
- X2.6 Saya selalu memberi waktu luang untuk keluarga saya sendiri.
- X2.7 Saya dan rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.
- X2.8 Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik diberi penghargaan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1.4 Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item/Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.281	0.2028	Valid
	Y2	0.379	0.2028	Valid
	Y3	0.397	0.2028	Valid
	Y4	0.656	0.2028	Valid
	Y5	0.691	0.2028	Valid
	Y6	0.461	0.2028	Valid
	Y7	0.631	0.2028	Valid
	Y8	0.641	0.2028	Valid
	Y9	0.719	0.2028	Valid
	Y10	0.638	0.2028	Valid
Hygiene (X1)	X1.1	0.659	0.2028	Valid
	X1.2	0.659	0.2028	Valid
	X1.3	0.372	0.2028	Valid
	X1.4	0.457	0.2028	Valid
	X1.5	0.333	0.2028	Valid

Variabel	Item/Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
	X1.6	0.356	0.2028	Valid
	X1.7	0.362	0.2028	Valid
	X1.8	0.385	0.2028	Valid
	X1.9	0.51	0.2028	Valid
	X1.10	0.56	0.2028	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.553	0.2028	Valid
	X2.2	0.704	0.2028	Valid
	X2.3	0.374	0.2028	Valid
	X2.4	0.7	0.2028	Valid
	X2.5	0.42	0.2028	Valid
	X2.6	0.582	0.2028	Valid
	X2.7	0.433	0.2028	Valid
	X2.8	0.688	0.2028	Valid

Sumber : Hasil data Spss, 2024

Berdasarkan data diatas hasil uji validitas nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel dengan nilai 0,2028. Maka dapat disimpulkan bahwa item dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.5 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach Alpha	Hasil
Kepuasan Kerja (Y)	0.750	Realiable
Hygiene (X1)	0.770	Realiable
Motivasi (X2)	0.699	Realiable

Sumber : Hasil data Spss, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* untuk masing-masing variabel dalam penelitian melebihi 0,6 oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau reliabilitas terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1.6 Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64869172
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.055
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.068
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.067
	99% Confidence Interval Lower Bound	.061
	Upper Bound	.074
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber : Hasil data Spss, 2024

Berdasarkan hasil data tabel 4.9 diatas bahwa dengan adanya hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai Asymp. Sig sebesar 0.68 yang artinya lebih besar dari $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas**Tabel 1.7 Tabel Uji Multikolinieritas**

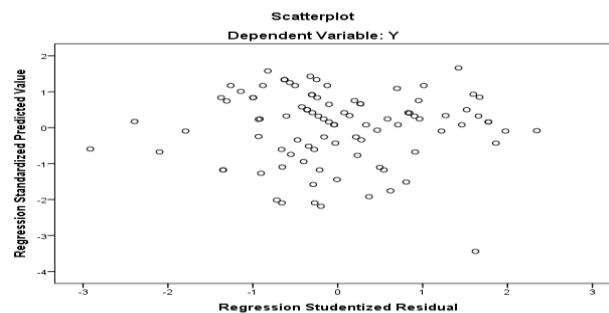
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.091	4.540		2.443	.016		
	X1	.165	.100	.152	1.655	.101	.820	1.220
	X2	.684	.119	.527	5.736	.000	.820	1.220

a. Dependent Variable: Y

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data Spss, 2024

Berdasarkan hasil data tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel *Hgiene* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah $1.220 < 10,00$ dan nilai *tolerance value* $0,820 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa didalam data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar Uji Heteroskedastisitas****Sumber : Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas Spss, 2024**

Berdasarkan hasil gambar diatas ini titik-titik tersebut menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 1.8 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.091	4.540		.016
	X1	.165	.100	.152	.101
	X2	.684	.119	.527	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data uji regresi linier berganda Spss, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas 4.14 dapat dibuat persamaan linear antara *hygiene* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga terbentuklah persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 11.091 + 0.165 X_1 + 0.684 X_2 + e$$

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan kerja karyawan pada CV Sayap mas Nusantara yang nilainya diprediksi oleh Faktor *Hygiene* dan Motivasi kerja

a = Konstanta memiliki 11.091 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel faktor *Hygiene* (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja karyawan tidak mengalami perubahan.

b_1 = Variabel faktor *Hygiene* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.165 dengan tanda positif artinya variabel faktor *Hygiene* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa apabila variabel faktor *Hygiene* meningkat maka kepuasan kerja karyawan di CV Sayapmas nusantara juga akan semakin naik dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. Makna dari hasil analisis tersebut apabila semakin meningkatnya faktor *Hygiene* maka kepuasan kerja karyawan di CV Sayapmas nusantara juga mengalami peningkatan.

b_2 = Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan

kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.684 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja berubah (naik) maka kepuasan kerja karyawan di CV sayapmas itu juga akan semakin naik dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. Makna dari hasil analisis yaitu apabila motivasi kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan di CV Sayapmas tersebut juga mengalami peningkatan.

Uji F

Uji F yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen (X_1 , dan X_2) secara simultan dengan dependen (Y) yakni : Faktor *Hygiene* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambar 1. Hasil Uji F

Gambar 1. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382.286	2	191.143	26.660	.000 ^b
	Residual	652.448	91	7.170		
	Total	1034.734	93			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil data uji F Spss, 2024

Berdasarkan hasil data diatas bahwa Uji F tersebut, didapatkan nilai signifikan untuk pengaruh *hygiene* (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0.000 dan lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 26.660 > nilai F tabel 3.10. Hal tersebut membuktikan bahwa H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *Hygiene* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara signifikan.

Uji t

Gambar 2. Hasil Uji t parsial X_1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.091	4.540		2.443	.016
X1	.165	.100	.152	1.655	.101
X2	.684	.119	.527	5.736	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data Uji t Spss, 2024

Berdasarkan dengan tabel 4.12 dari hasil uji t (parsial) dari masing-masing setiap variabel sebagai berikut :

1. Variabel *Hygiene*

H_2 : menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh *hygiene* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0.101 > 0.05$ dan nilai t hitung $1.655 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1.986$ maka H_2 ditolak yang artinya bahwa pengaruh *hygiene* terhadap kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

2. Variabel Motivasi Kerja

H_3 : menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5.736 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.986$ maka H_3 diterima yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1.9 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.356	2.67764
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Hasil data uji t Spss, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menjelaskan bahwa besarnya nilai angka adjusted R square koefisien determinasinya sebesar 0.356 artinya bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh *Hygiene factors* dan Motivasi kerja sebesar 35.6% sisanya sebesar 64.4% yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Faktor *Hygiene* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara Kabupaten Malang
- Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa faktor *Hygiene* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja artinya variabel faktor *Hygiene* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sayap Mas Nusantara.
- Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sayapmas Nusantara Gondanglegi.

Keterbatasan penelitian

- Dalam penelitian ini variabel yang digunakan atau yang diteliti terbatas, dimana peneliti hanya menggunakan variabel faktor *Hygiene* dan Motivasi. Sedangkan masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasa kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini
- Penelitian ini hanya dilakukan di CV Sayap Mas Nusantara Gondanglegi Kabupaten Malang

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan di CV Sayap Mas Nusantara Kabupaten Malang, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- Perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, meningkatkan fasilitas – fasilitas yang baru agar karyawan merasa nyaman dan mempererat hubungan sesama rekan kerja, kebijakan, kondisi kerja agar karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan dan selalu meningkatkan pelatihan pelatihan kerja, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi secara berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas agar karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
- Bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat mengkaji lebih banyak lagi referensi atau lebih dalam mengenai Faktor *Hygiene* dan Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dibutuhkan dalam penelitian ini dan Sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau variabel baru agar memperoleh gambaran baru yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

Referensi

- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–9.

- Bahri Saiful, N. C. Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Chaerul, R. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Jasa Power Medan. *Manajemen*, Vol 1(2), 19–27.
- Faridzah, S., Pazil, N., Sahid, S., & Othman, N. (2021). Kesan Faktor Motivasi Dan Faktor Hygiene Terhadap Kepuasan Pekerja Dalam Kalangan Pekerja Usahawan Mada (*The Implication Of Motivational Factors And Hygiene Factors On Employee Satisfaction Among Mada Entreprenuer Employees*). *Dunia Pendidikan*, 3(2), 54–71.
- Jailani, M. S., Ardiansyah, & Risnita. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *Pendidikan Islam*, 1, 1–9.
- Lantara. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itadc). *Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10, 231–240.
- Lawinsi, W., & Asmanita, A. (2022). *The Effect Of Hygiene Factors And Motivating Factors On Asn Job Satisfaction At The Tulung Selapan District Office*. *Simak*, 20(02), 229–242. <https://doi.org/10.35129/Simak.V20i02.367>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Ridha, A., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen* (Edisi Pert). Penerbit Nem.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Bpr Sri Artha Lestari Denpasar) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali , Indonesia Perusahaan Atau Organisasi Penting Untuk Memperhatikan Keterlibatan Dan Keterkaitan Antara Fa. 2, 335–358.
- Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature* Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik Lp3i Makassar 3 Stia Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 Su. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.

Muhammad Rizqi Maulana* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd Kodir Djaelani** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma