

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SINAR ANDALAS PROTEKSINDO

Indah Rahel Tenri Manik¹, Aldo Nanda Putra Pratama², Khomeiny Yuniur³,
Universitas Prima Indonesia, Medan
indahrahelmanik23@gmail.com¹, aldonanda37@yahoo.com²,
khomeinyyuniur@gmail.com³

Submitted: 05th May 2021/ **Edited:** 29th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021

Cited on: Manik, I. R. T., Pratama, A. N. P., & Yuniur, K. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SINAR ANDALAS PROTEKSINDO. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 559-566.

ABSTRACT

This study aims to see the effect of: (1) work motivation on employee performance satisfaction (3) organizational commitment to employee performance satisfaction at PT. SINAR ANDALAS PROTEKSINDO. The research method uses quantitative research methods by looking at the relationship variable. By using simple data sampling technique, data analysis methods used are descriptive statistics, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing either simultaneously or partially. The results of the calculation of hypothesis testing partially can be obtained the value of $t \text{ value} > t \text{ table}$ or $0.379 < 1.979$ and significant obtained $0.0706 > 0.05$, $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ or $0.043 > 1.979$ and significant obtained $0.0668 > 0.05$, $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ or $3.174 > 1.979$ and significant obtained $0.002 < 0, 05$ and the value of $F_{\text{count}} (9.248) > F_{\text{table}} (1.69)$ and a significance probability of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test results obtained Adjusted R Square value of 0.188, this means 18.8% of the variables that can be applied by the variation of the independent variables, while the remaining 18.8% is from other variables not examined in this study. The results showed that (1) the work environment has a positive effect on employee performance satisfaction (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance satisfaction (3) organizational commitment has no and insignificant effect on employee performance satisfaction simultaneously (work environment, work motivation motivation, and organizational commitment) have a significant effect on employee performance satisfaction at PT. Sinar Andalas Proteksindo.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Organizational Commitment, Performance Satisfaction

PENDAHULUAN

Dengan semakin banyaknya berdiri bangunan perindustrian di Kota Medan baik itu Hotel, Rumah sakit, Gedung perkantoran dan lainnya maka untuk melayani

fasilitas Elektrikal dan Mekanikal gedung tersebut, diperlukan sebuah perusahaan untuk mengatur hal tersebut agar perusahaan dan sistem operasional di gedung-gedung tersebut dapat berjalan. PT.Sinar Andalas Proteksindo berusaha memberikan pelayanan terbaik terhadap beberapa perusahaan yang berkerjasama dengan PT.Sinar Andalas Proteksindo untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan dan terjalinnya kerjasama yang baik antar perusahaan.

Kepuasan kinerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seorang karyawan atas peran ataupun pekerjaan yang ditekuninya dalam sebuah organisasi mencapai sebuah hasil yang maksimal dan memuaskan (Suprpti, et, al., 2020; Anggraeni, 2020). Pada PT.Sinar Andalas Proteksindo sendiri masih terdapat beberapa karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya, maka dari itu perlu untuk lebih ditingkatkannya beberapa hal yang membuat karyawan puas terhadap hasil kerjanya (Harras, et, al., 2020). Lingkungan kerja adalah lokasi dimana seseorang bekerja terhadap atasannya, tempat tersebut mencakup gedung kantor, pabrik dan sebagainya, namun lingkungan kerja pada PT. Sinar Andalas Proteksindo masih kurang kondusif maka oleh karena itu perlu ditingkankannya lingkungan kerja yang membuat para karyawan dapat merasakan kenyamanan mungkin (Wahyu & Salam, 2020).

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong seseorang untuk lebih semangat dan giat dalam melakukan pekerjaannya (Badrianto & Ekhsan, 2020). Motivasi yang diberikan oleh PT.Sinar Andalas Proteksindo masih kalah jauh dari beberapa perusahaan lainnya maka dari itu penting sekali untuk meningkatkan motivasi terhadap karyawan pada PT.Sinar Andalas Proteksindo. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan mempunyai organisasi tertentu dan mempunyai tujuan tertentu untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Harini & Kartiwi, 2018). Ketidaksamaan beberapa karyawan pada PT. Sinar Andalas Proteksindo belum memiliki komitmen hal ini bisa dilihat dari adanya karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaannya maupun lingkungan sekitarnya. terhadap pengelolaan aktiva lancar agar lebih efisien (Parulian & Sutawijaya, 2020; Gomes, et, al., 2020).

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja, menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Komitmen Organisasi, menurut Luthans dalam Sutrisno (2018 : 292), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi"

Motivasi, menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) motivasi diartikan "sebagai perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai"

Kepuasan kerja, menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengukur satu atau lebih variabel penelitian. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai minimum variable lingkungan kerja (X_1) yaitu 27 dan maksimum adalah 45, nilai mean sebesar 38.370 dan standart devition sebesar 3.11041. Nilai minimum variable motivasi kerja (X_2) yaitu 19 dan maksimum adalah 33, nilai mean adalah 26.4815 dan standart devition sebesar 3.03402. Nilai minimum variable komitmen organisasional (X_3) yaitu 13 dan maksimum adalah 25, nilai mean sebesar 20.4444 dan standart devition sebesar 2.37720. Nilai minimum variable kepuasan kinerja (Y) yaitu 21 dan maksimum adalah 43, nilai mean sebesar 32.7870 dan standart devition sebesar 3.76668.

Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data di dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data menunjukkan nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,999 > 0,1$, motivasi kerja sebesar $0,982 > 0,1$, dan komitmen organisasional sebesar $0,982 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas lingkungan kerja sebesar $1,001 < 10$, motivasi kerja sebesar $1,019 < 10$ dan komitmen organisasional sebesar $1,018 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Gletjer menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja sebesar $0,900 > 0,5$ variabel bebas motivasi kerja sebesar $0,263 > 0,05$ dan variabel bebas komitmen organisasional $0,24 > 0,05$. Dengan demikian hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Estimasi Regresi	Nilai t	Nilai Sig
(Constant)	11.750	1.819	0.072
Lingkungan Kerja	0.171	0.379	0.706
Motivasi Kerja	0.199	0.430	0.668
Komitmen Organisasi	0.451	3.174	0.002

Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan olah data, maka dapat dibuat rumuskan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 11.750 + 0,171X_1 + 0,199X_2 + 0,451X_3$, dengan penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 11.750 berarti jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional dengan nol, maka keputusan pembelian adalah 11.750.
2. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.171 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kepuasan kinerja (Y) sebesar 0.171 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kepuasan kinerja (Y) akan menurunkan lingkungan kerja sebesar 0.171 dengan asumsi - asumsi lain adalah tetap.

3. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0.199 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kepuasan kinerja (Y) sebesar 0.199 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kepuasan kinerja (Y) akan menurunkan kualitas motivasi kerja sebesar -0.006 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,451 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel komitmen organisasional (X_3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kepuasan kinerja (Y) sebesar -0.451 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kepuasan kinerja (Y) akan menurunkan komitmen organisasional sebesar -0.451 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.188, hal ini berarti 18,8% dari variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas sedangkan sisanya sebesar 81,2% ($100\% - 18,8\%$) di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian Ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 110 - 3 = 107$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai T_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 1,69. Hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} (9.248) > F_{tabel} (1,69) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Sinar andalas Proteksindo Medan

Uji Parsial (Uji t)

Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $110 - 3 - 1 = 106$ adalah sebesar 1,986. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,379 < 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,0706 > 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kinerja di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,043 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,0668 > 0,05$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,174 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$, berarti bahwa H_0 diterima dan H_a diterima yaitu secara parsial Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kinerja di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
5. Nilai konstanta sebesar 11.750 berarti jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional dengan nol, maka keputusan pembelian adalah 11.750.
6. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.171 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kepuasan kinerja (Y) sebesar 0.171 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kepuasan kinerja (Y) akan menurunkan lingkungan kerja sebesar 0.171 dengan asumsi - asumsi lain adalah tetap.
7. Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar 0.199 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kepuasan kinerja (Y) sebesar 0.199 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kepuasan kinerja (Y) akan menurunkan kualitas motivasi kerja sebesar -0.006 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
8. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasional sebesar 0,451 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel komitmen organisasional (X_3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kepuasan kinerja (Y) sebesar -0.451 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kepuasan kinerja

(Y) akan menurunkan komitmen organisasional sebesar -0.451 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,379 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,0706 > 0,05$ berarti secara parsial Lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $0,043 > 1,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,0668 > 0,05$ berarti secara parsial Motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,174 > ,979$ dan signifikan yang diperoleh $0,002 < 0,05$. Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (9,248) > F_{tabel} (1,69)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Sinar Andalas Proteksindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Arif Rahman Hakim, Y. D. (2020, November). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ di Kota Batam. 4, 240 - 250.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business Management and Accounting*, 2(1), 322984.
- Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*. Vol. 5 No. 2.

- CHANDRA, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PMI Kota Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes, N. R., Teixeira, L. C., & de Medeiros, A. M. (2020). Vocal symptoms in university professors: Their association with vocal resources and with work environment. *Journal of Voice*, 34(3), 352-357.
- Griffin, Ricky W & Moorhead, G. Organizational Behavior. (11th ed). Mahon: SouthWestern.
- Gustini, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure (Persero) di Bandung. 13 - 38.
- Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, work environment and employee performance of housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15-22.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Indriati, I. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. 8, 111 - 122.
- M. Zahari, U. (2014, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 5, 41 -58.
- MAHIRI, E. A. (2016). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. 3, 1 - 9.
- Nurhasanah, S. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo. 1 - 18.
- Pamela, A. O dan Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial
- Parulian, S., & Sutawijaya, A. H. (2020). EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON WORKLOAD AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) UP3 KEBON JERUK. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 165-179.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargini, Y. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 153-172.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).