

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. SKF INDONESIA

Penulis:

Dela Rosa¹
Muhammad Richo
Rianto²

Afiliasi:

Fakultas Ekonomi &
Bisnis Bhayangkara
Jakarta Raya

Korespondensi:

delarosa180901@gmail
.com
Richorianto@gmail.co
m

Histori Naskah:

Submit: 24-01-2023
Accepted: 29-01-2023
Published: 01-02-2023

Abstrak:

Setiap organisasi pemerintah, baik besar maupun kecil, perlu menjadi lebih efektif dan efisien. Faktor manusia perlu diperhitungkan dalam manajemen agar efeknya konsisten dengan apa yang diharapkan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika seseorang dapat menemukan potensi mereka untuk pekerjaan melalui pekerjaan mereka, mereka terus bekerja dengan antusias. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesejahteraan karyawan, kedisiplinan, dan kinerja mereka dalam bekerja, yang semuanya mendukung tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami lingkungan kerja dan motivasi yang berhubungan dengan praktik perekrutan karyawan di PT. SKF Indonesia..

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Bakat adalah salah satu aspek yang harus dipertimbangkan dan tidak boleh diabaikan oleh bisnis. Faktor paling signifikan yang mempengaruhi kelangsungan pengembangan organisasi dalam hal ini adalah sumber daya manusianya. Akibatnya, setiap bisnis atau organisasi harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor tersebut. Tanpa pekerja fungsional dan berkinerja tinggi, sumber daya perusahaan seperti uang dan mesin tidak akan memberikan hasil terbaik. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu mendorong keunggulan agar bisnis dapat memenuhi misi, visi, dan tujuannya. Efektivitas, efisiensi, atau kualitas yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan suatu perusahaan atau organisasi merupakan contoh kinerja yang lebih baik. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan bisnis yang berkelanjutan karena

Salah satu perusahaan manufaktur di industri bearing, PT. SKF Indonesia didirikan di Surabaya pada tahun 1928. Pada awalnya PT. SKF Indonesia didirikan melalui distributor di Surabaya yang terlibat dalam akuisisi bearing untuk pasar regional. Karena belum ada pabrik yang memproduksi bearing pada saat itu, seluruh pasar bearing dalam negeri masih sangat bergantung pada impor. Keputusan dibuat untuk membentuk PT. SKF Indonesia sebagai teknologi canggih dan permintaan pelanggan untuk bantalan tumbuh.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. SKF Indonesia adalah bahwa pekerjaan harus mengikuti kebijakan perusahaan, tekanan dari manajer yang baik dapat membebani pikiran, pekerjaan harus memenuhi tujuan, tujuan tiba-tiba memiliki target penghasilan tambahan, dan rekan kerja yang tidak setuju dengan karyawan. Mereka yang mengejar tujuan harus campur tangan terlebih dahulu, tetapi mitra yang tidak memahami tujuan mereka belum mencapainya.

Artikel ini berfokus pada bagaimana suasana tempat kerja dan motivasi karyawan mempengaruhi kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap pekerja. Tentu saja, tidak semua komponen yang mempengaruhi tempat kerja dan motivasi kerja dimasukkan dalam artikel ini; sebaliknya, hanya sebagian kecil yang akan diperiksa.

Secara lebih rinci, tujuan dari "Makalah Tinjauan Pustaka" ini ditulis dengan maksud khusus untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen motivasi kerja dan kepuasan kerja dan variabel independen lingkungan kerja.

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SKF Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. SKF Indonesia.

Studi Literatur

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kemudian menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai pesorangan maupun sebagai kelompok. Adapun Sutrisno (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari tempat kerja itu sendiri, fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, hingga hubungan kerja dengan orang-orang di tempat tersebut.

Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai pesorangan maupun sebagai kelompok. Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2013:165) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengharapakan perilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010:373). Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Bangun (2012:312), motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsinya di dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian (2008), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang

diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Motivasi adalah energy yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:76).

Kepuasan Kerja

Siagian (2012:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2010:501). Hasibuan (2006:39) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001:122-123). Seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hasibuan (2014) diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Schiffman,2008:101). Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu konsep yang multifacet atau banyak dimensi, dan bersifat subyektif dari masing-masing individu yang bersangkutan (Sugiyono,2004:178). Hubungan organisasi dan karyawan salah satunya adalah tentang kepuasan kerja (Arifin et al., 2022). Untuk menjaga karyawan maka manajemen perlu mengembangkan kepuasan kerja karyawan. Rudolph et al. (2016) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap posisi saat ini, respon afektif dan perasaan umum dari proses kerja.

Metode Penelitian

Metode kuantitatif dan penelitian kepustakaan atau library research digunakan sebagai metode penulisan artikel ilmiah. Review buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu juga dianalisis artikel ilmiah bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal belum bereputasi. Semua artikel akademis yang dikutip berasal dari Mendeley dan Google Scholar.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sinambela (2020), penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang mengolah data dengan menggunakan angka untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh informasi yang menggambarkan ciri-ciri objek, peristiwa atau situasi (Sekaran & Bougie, 2016:43).

Selain itu, dibahas secara rinci pada bagian Bacaan Lebih Lanjut atau Tinjauan Pustaka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan kemudian menjadi dasar perbandingan dengan hasil atau temuan yang terungkap dalam penelitian. (Ali & Limakrisna, 2013).

Hasil

Berdasarkan hasil kajian teori dan artikel yang relevan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung

Pembahasan

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan baik atau tidaknya lingkungan kerja karyawan PT. SKF Indonesia terus bekerja karena ada faktor lain yang lebih penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pekerja PT. Kepuasan kerja SKF Indonesia tergantung pada motivasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan meningkat.

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia.
2. Fakta bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang terlihat pada kepuasan kerja menunjukkan bahwa staf PT SKF Indonesia dapat bekerja di lingkungan apapun.
3. Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang memenuhi tuntutan karyawan memungkinkan karyawan PT SKF Indonesia untuk melakukan tugasnya dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Referensi

- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Kristinae, V. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 78–93.
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus oada karyawan perumda air minum tirta dhaha Kota Kediri). *Journal of Management Development*, 38(3), 238–248.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.