

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DHARMA LAUTAN UTAMA SURABAYA

Mimfia Selvi Riana<sup>1</sup>, Sugijanto<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>  
Email : mimfiaselvi@gmail.com<sup>1</sup> , sugijanto@unipasby.ac.id<sup>2</sup>

Pengkajian ini dilakukan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya dengan tujuan ingin mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang dipakai adalah kuantitatif dimana sampel yang dipakai sebanyak 154 karyawan. Adapun teknik dalam pengambilan data yang dipakai yaitu dengan kuisioner, dokumentasi, wawancara dan observasi dengan teknik purposive sampling. Jenis data yang di pakai pada pengkajian disini berupa data primer dengan memakai metode regresi linier berganda. Hasil dari pengkajian ini memperlihatkan bahwasanya secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

This study was conducted at PT. Dharma Lautan Utama Surabaya with the aim of wanting to know the effect of physical work environment variables, work motivation and organizational commitment on employee job satisfaction either partially or simultaneously. The research method used is quantitative where the sample used was 154 employees. The data collection techniques used are questionnaire, documentation, interview and observation with purposive sampling technique. The type of data used in the study here is primary data using the method of multiple linear regression. The results of this study show that partially and simultaneously the physical work environment, work motivation and organizational commitment significantly influence employee job satisfaction at PT. Dharma Lautan Utama Surabaya

Keywords: physical work environment, work motivaton, organizational commitment, job satisfaction

## PENDAHULUAN

Karyawan ialah salah satu asset penting yang wajib dijaga dan diperhatikan dengan baik di dalam manajeme sumber daya manusia. Karena karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan guna kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada segala sesuatu yang bersifat material maupun teknologi yang tengah berkembang, namun juga bergantung pada karyawan yang ada. Sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan tingkat efektifitas kerja karyawan. Maka sebab itu pelaksanaan pekerjaan yang efektif akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Pada hakikatnya, karyawan merupakan sumber daya seseorang yang pekerjaan pada suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak, dan juga sebagai perencana guna untuk tercapainya tujuan dari organisasi itu sendiri.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi sekitar dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja yang bisa mempengaruhi karyawan saat mengemban tugas dan kewajiban saat bekerja. Misalnya seperti kebersihan, sirkulasi udara, penataan ruang dan lain sebagainya. Jika kondisi di lingkungan kerja kurang memadai atau mendukung maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang akan mengalami penurunan dan kinerja perusahaan pun akan menurun pula. Maka perusahaan sudah sewajarnya menyiapkan lingkungan bekerja yang nyaman dan aman sehingga membuat karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

Tidak cuma lingkungan kerja saja, tetapi motivasi kerja pula bisa berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Sebab pada dasarnya motivasi kerja ialah sesuatu berupa penggerak atau dorongan seseorang yang berperan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau aktivitas tertentu guna terwujudnya suatu tujuan. Dengan memberi motivasi kerja yang tepat kepada karyawan, maka para karyawan terdorong agar melakukan tugasnya dengan benar, dan meyakini bahwa tercapainya tujuan dalam organisasi maka kepentingan-kepentingan pribadi dan kepuasan kerja akan terpelihara pula.

Komitmen organisasi pula pengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Komitmen organisasi itu sendiri merupakan ikatan antara karyawan serta sesuatu organisasi, dimana karyawan percaya serta yakin pada tujuan- tujuan organisasi tersebut serta mempunyai kemauan yang besar buat jadi bagian anggota dari organisasi tersebut. Seseorang karyawan wajib mempunyai komitmen dalam bekerja. Sebab dengan terdapatnya komitmen pada diri seseorang karyawan bisa jadi motivasi buat tanggung jawab pada tugas yang lagi di emban bila dibanding dengan karyawan yang tidak punya sesuatu komitmen. Adanya suatu komitmen pada diri karyawan, hendak membuat mereka bekerja dengan maksimal serta bisa mencurahkan tenaga, waktu serta pikirannya buat pekerjaannya, sehingga tugas yang telah di emban hendak cocok dengan yang diharapkan oleh organisasi dan hendak tercapai pula kepuasan kerja yang diharapkan.

Proses meningkatkan kepuasan kerja karyawan ialah proses sangat penting sebab proses ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja yaitu hasil pencapaian dari seorang karyawan yang berdasarkan tugas dan kewajiban yang diemban. Salah satu cara agar kepuasan karyawan bisa optimal adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi para karyawan dan memperhatikan komitmen organisasi dari perusahaan itu sendiri. Selain itu perusahaan dapat melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian dari setiap karyawan pada setiap bidang, dimana keterampilan tersebut akan mendukung peningkatan produksi yang diinginkan (Rasmulia:2015).

## METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Dharma Lautan Utama Surabaya dengan populasi yang berjumlah 250 karyawan serta sampel yang digunakan sebanyak 154 sampel yang diambil secara acak. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini ialah Probability Sampling dengan memakai Simple Random Sampling. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini memakai bermacam analisis antara lain uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yang menggunakan uji t dan uji F. Sedangkan pengolahan data di dalam penelitian ini menggunakan Software IBM SPSS Statistic Ver. 22.

## HASIL

### Uji Instrumen Penelitian

Dalam pengujian instrumen disini mengenakan uji validitas dan juga uji reliabilitas. Kedua pengujian ini digunakan guna mengetahui apakah kuisisioner dapat dikatakan valid dan reliabel.

### Uji Validitas

Guna melihat valid atau tidaknya kuisisioner yang digunakan, dapat ditetapkan dengan menyamakan antara R tabel dengan R hitung (Correlation). Hasil dari uji ini menunjukkan bahwasanya variabel independen lingkungan kerja fisik (X1) dengan 10 item pernyataan, motivasi kerja (X2) dengan 10 item pernyataan, komitmen organisasi (X3) dengan 6 item pernyataan serta variabel dependen kepuasan kerja (Y) dengan 6 statment. Bersumber pada segala statment pada variabel independen serta dependen dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Guna melihat instrumen dari sesuatu kuisisioner handal ataupun bisa dipercaya sebagai pengukur variabel, hingga bisa dilihat dengan menyamakan nilai R tabel dengan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Berikut ialah hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 1. Uji Reliabilitas variabel X dan Variabel Y

Variabell	Cronbach's Alphai(a)	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,640	0,1572	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,820	0,1572	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,660	0,1572	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,448	0,1572	Reliabel

Sumber: Output SPSS data primer diolah, 2020

### Uji Asumsi Klasik

Pada pengujian asumsi klasik disini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi serta uji heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan guna melihat hasil penaksiran regresi pada penelitian ini.

Tabel 2. Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	0,200	Asymp.Sig > 0,05	BerdistribusiNormal
Uji Multikolinieritas			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1,052	VIF < 10	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	1,005	VIF < 10	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3)	1,048	VIF < 10	Bebas Multikolinieritas
Uji Autokorelasi	2,067	1,7764 < DW < 2,223	Tidak ada Autokorelasi
Uji Heteroskedastisitas			
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,766	Sig < 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,767	Sig < 0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X3)	0,198	Sig < 0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber:Output SPSS data primer diolah,2020

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan guna menguji apakah nilai residual berdistribusi normal maupun tidaknya dalam model regresi ini. Uji normalitas pada penelitian ini bisa dilihat lewat Non Parametitik Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-5). Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Asymp.Sig lebih besar dari 0,05 hingga bisa dikatakan bila nilai residu terdistribusi normal, demikian juga kebalikannya.

Dari tabel 3, didapat kalau besaran nilai dari Asymp.Sig=0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 hingga bisa dikatakan bahwasanya pada penelien ini data yang digunakan berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dipakai guna sebagai penguji apa terdapat korelasi di antara variabel bebas (independent). Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini ialah memakai nilai dari VIF.

Berdasar pada tabel 3 kalau besarnya nilai VIF pada seluruh variabel lebih kecil daripada 10, jadi bisa dikatakan bila tidak terjadi multikolinieritas di seluruh variabel bebas (Independent).

#### 3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dipakai guna menguji apa pada model regresi linier terjalin korelasi diantara kesalahan data di periode t serta kesalahan data di periode t-1. Pengambilan keputusan pada pengujian ini ialah dengan nilai Durbin-Watson, nilai dL serta dU berasal dari tabel Durbin-Watson  $\alpha = 5\%$ .

Bersumber pada tabel 3 diketahui bahwa nilai Durbin-Watson ialah sebesar 2,067 yang lebih besar daripada dU=1,7764 serta nilai Durbin-Watson lebih kecil daripada nilai 4-dU=2,2236. Jadi bisa dikatakan kalau tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dipakai guna menguji apa ada perbedaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Dalam uji ini mengenakan metode uji glejser. Berdasar pada pengambilan keputusan bila Signifikansi (Sig) diantara variabel independen serta nilai absolute residual lebih besar daripada 0,05 sehingga bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, demikian juga kebalikannya.

Bersumber pada tabel 3, diketahui kalau Signifikansi (Sig) antar variabel independen dan nilai absolute residual lebih besar daripada 0,05. Hingga bisa di simpulkan kalau variabel lingkungan kerja fisik, motivasi dan komitmen organisasi tidak terjalin heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai guna memastikan pengaruh lingkungan kerja fisik, motivas kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Berikut merupakan hasil pengujian ini :

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients	
		Be	Std. Error
1	(Constant)	12.118	2.918
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.113	.052
	Motivasi Kerja (X2)	.082	.036
	Komitmen Organisasi (X3)	.192	.064

Sumber :Output SPSS data primer diolah,2020

Bersumber dari tabel 3 jadi didapatlah persamaan regresi dibawah ini :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = 12,118+0,113X1+0,082X2+0,192X3$$

Berdasar pada persamaan diatas, jadi bisa dijabarka sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebanyak 12,118 menyatakan semua variabel bebas (independent) mendapat penilaian sebesar 12,118. Dalam hal ini berarti untuk memperoleh kepuasan kerja yang tinggi tanpa semua variabel bebas maka estimasi kepuasan kerja belum ada tanda-tanda perubahan yang berpengaruh.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebanyak 0,113 ini berarti kalau lingkungan kerja fisik dalam kepuasan kerja ada kenaikan sebanyak satu satuan. Hingga lingkungan kerja fisik dapat meningkat 0,113 serta anggapan variabel lingkungan kerja dianggap konstan (nol)..
- Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X2) sebanyak 0,082 ini berarti kalau motivasi kerja dalam kepuasan kerja ada kenaikan sebanyak satu satuan. Sehingga motivasi kerja dapat meningkat 0,082 dengan anggapan variabel motivasi kerja dianggap konstan (nol).
- Nilai koefisien variabel komitmen organisasi (X3) sebanyak 0,192 ini berarti kalau komitmen organisasi dalam kepuasan kerja ada kenaikan sebanyak satu satuan. Sehingga komitmen organisasi dapat naik 0,192 dengan anggapan variabel komitmen organisasi dianggap konstan (nol).

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji ini didipakai guna melihat apa ada pengaruh parsial (sendiri) pada tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menyamakan nilai signifikansi dan nilai kepercayaan 5% dengan alpha = 0,05, ataupun dapat pula dilakukan dengan menyamakan

antara nilai t hitung dan t tabel sebesar 1,975 dari 154 responden dan 3 variabel bebas. Berikut ialah tabel uji t dalam penelitian ini :

Tabel 4. Uji t

	T	Sig.
(Constant)	4.153	.000
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	2.162	.032
Motivasi Kerja (X2)	2.269	.025
Komitmen Organisasi (X3)	3.016	.003

Sumber :Output SPSS data primer diolah,2020

Bersumber dari tabel 4 bisa dilihat bahwasanya :

1. Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Perihal ini ditunjukkan dengan besarnya sig = 0,032 < 0,05 dan t hitung = 2,162 > 1,975 sehingga variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 1 diterima.
  2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Perihal ini ditunjukkan dengan besarnya sig = 0,025 < 0,05 dan t hitung = 2,269 > 1,975 sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 2 diterima.
  3. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Perihal ini ditunjukkan dengan besarnya sig = 0,003 < 0,05 dan t hitung = 3,016 > 1,975 sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis 3 diterima.
2. Uji F

Uji F ini dipakai guna mencari apa ada atau tidak pengaruh simultan (bersama-sama) pada semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan cara nilai signifikansi dibandingkan dengan Alpha = 0,05 atau nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel = 2,66 (df = 151). Berikut ialah tabel uji F pada penelitian ini :

Tabel 5. Uji F

	F	Sig.
Regression	7.233	.000 <sup>b</sup>

Sumber :Output SPSS data primer diolah,2020

Bersumber dari tabel 5 bisa diketahui bahwa nilai sig=0,000<0,05 dan F hitung= 7,233>2,66. Sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, atau bisa pula dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

## SIMPULAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
 Pada penelitian ini, uji hipotesis yang dipakai ialah dengan uji t yang bertujuan guna melihat hubungan secara parsial pada masing-masing variabel. Berdasar uji t yang sudah dilaksanakan

- bisa diketahui besar tingkatan signifikan variable lingkungan kerja fisik sebanyak  $0.032\% < 0.05$  maka H1 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
Pada penelitian ini, uji hipotesis yang dipakai ialah dengan uji t yang bertujuan guna melihat hubungan secara parsial pada masing-masing variabel. Berdasarkan uji t yang telah dilaksanakan dapat diketahui besar tingkatan signifikan variable motivasi kerja fisik sebesar  $0.025\% < 0.05$  maka H2 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis yang dipakai ialah dengan uji t yang bertujuan guna melihat hubungan secara parsial pada masing-masing variabel. Berdasarkan uji t yang telah dilaksanakan bisa diketahui besar tingkatan signifikan variable komitmen organisasi fisik sebesar  $0.003\% < 0.05$  sehingga H3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
  4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
Pada penelitian ini, uji hipotesis yang dipakai ialah dengan uji F yang bertujuan guna mengetahui hubungan secara bersama – sama atau simultan, dan dapat dilihat besar tingkatan signifikansi sebanyak  $0.000 < 0.05$  sehingga H4 diterima. Perihal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwasanya variable lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kepuasan kerja.

#### IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang sudah diambil, sehingga diharapkan untuk karyawan dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta menghilangkan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak hanya itu memotivasi diri juga dapat meningkatkan cara berperilaku dan berfikir secara luas dalam mencapai kompetensi yang memadai sehingga karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan maksimal. Selain itu, komitmen diri pada organisasi juga diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan upaya untuk memperbaiki efektifitas suatu pekerjaan sehingga dapat berkontribusi dengan baik dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Bagi manajemen perusahaan diharapkan akan melakukan usaha dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan lingkungan kerja karyawan yang nyaman serta aman, mengadakan kegiatan bersama seperti outbond, makan bersama atau yang lainnya. Selain itu manajemen juga dapat memberikan apresiasi pada karyawan, memberikan life balance, jenjang karir atau program lainnya yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi pada penyelesaian pekerjaan agar sesuai dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

#### KETERBATASAN PENELITIAN

Penyebaran kuisisioner pada penelitian ini dilakukan ketika peneliti melaksanakan kegiatan KKN pada bulan Februari 2020 sehingga untuk bertemu dengan responden cenderung terbatas dan singkat. Sehingga peneliti tidak bisa melakukan observasi sesuai seperti yang diharap. Jawaban yang diberikan responden pula terkadang tidak cocok dengan keadaan sebenarnya.

Selain itu peneliti tidak bisa membagikan langsung kuisisioner pada responden. Hal ini dikarenakan keterbatasan kebijakan dari perusahaan yang mengharuskan menyerahkan berkas kuisisioner langsung kepada bagian SDM untuk diteruskan disebar kepada responden secara acak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Dr. Muhamamad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Nitisemito, Alex S. 2018. Manajemen Personalialia. Cetakan Keempat. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media.