PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Tugas Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

NETTY HARDIANA
B100110212

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

"PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI"

Yang disusun oleh:

NETTY HARDIANA

B 100110212

Penanda tangan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 7 September 2015

Pembimbing Utama

(Ir. Irmawati, S.E., M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. M. Triyono, S.E., M.Si)

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MISAJA MITRA PATI

NETTY HARDIANA
B100110212

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif dari berbagai macam faktor dari tugas-tugas dalam pekerjaanya. Beberapa indikator seperti pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tingkat kepuasan karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi serta variabel yang paling dominan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT Misaja Mitra Pati. Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan dari total populasi sebanyak 425 yang bekerja di PT Misaja Mitra Pati. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, determinasi, uji T, uji F, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah Y = 6.161 + 0.270 (X1) + 0.614 (X2) + 0.649 (X3), dimana pendidikan dan pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kemudian hasil uji T ketiga variabel memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2.986 (X1), 3.831 (X2), 3.315 (X3) > 1.985). Secara bersama-sama uji F terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (75.908 > 2.70). Hasil uji R square memberikan nilai sebesar 0.703 yang artinya 70.3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 29.7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction is the desire and expectation that has been reached in a person to the extent to which individuals feel positively or negatively on the various factors of the tasks in the job. Several indicators such as education and training, work environment and motivation is an attempt by the company to achieve the level of employee satisfaction.

This study aims to examine and analyze the influence of education and training, work environment and motivation as well as the most dominant variable effect on job satisfaction of employee PT Mitra Misaja Pati. Based on this study is expected to be taken into consideration in decision making, human resource management to improve employee job satisfaction.

This research was conducted using primary data with a total sample of 100 employees of a total population of 425 who work in PT Mitra Misaja Pati. The analytical method used is validity, reliability, determination, t test, F test, the classic assumption test and multiple linear regression analysis.

Based on the results of this research note that the results of multiple linear regression is Y = 6161 + 0270 (X1) + 0.614 (X2) + 0649 (X3), where education and training (X1), work environment (X2), and motivation (X3) has a significant positive effect on employee satisfaction (Y). Then the results of the third test variable T has a significant positive effect on employee satisfaction (2.986 (X1), 3,831 (X2), 3315 (X3)> 1.985). Taken together the F test are significant positive effect on job satisfaction (75 908> 2.70). R-square test results give a value of 0703, which means 70.3% variable job satisfaction can be explained by the three independent variables, while the remaining 29.7% can be explained by other variables outside the three variables used in this study.

Keywords: Education and training, work environment, motivation, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Faktor-faktor apa yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Era liberalisasi ekonomi telah membawa pembaruan yang sangat cepat dan berdampak pada semakin ketatnya persaingan di sektor industri. Sektor industri yang mampu berkembang dalam arena persaingan dan menjadi motor penggerak perekonomian nasional di masa depan harus memiliki daya saing tinggi dan berkelanjutan. Untuk membangun daya saing yang berkelanjutan, upaya pemanfaatan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki bangsa (sumber daya manusia dan alam) dan kemampuan untuk memanfaatkan peluang-peluang yang ada di dalam ataupun luar negeri harus dilakukan secara optimal.

Program Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan salah satu program yang biasa dilakukan untuk menjawab tantangan perubahan tersebut. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan tuntutan perubahan, baik perubahan teknologi,

metode kerja dan lain sebagainya, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa mendatang. Pelatihan *(training)* adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Penyelenggaraan diklat yang selama ini dilaksanakan masih bersifat rutin dan belum dapat diketahui secara pasti sejauh mana efektifitasnya dalam rangka meningkatkan motivasi, kualitas (keterampilan dan kemampuan) dan kinerja peserta atau karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Atas dasar permasalahan ini, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Misaja Mitra Pati".**

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan merupakan keinginan dan harapan yang sudah tercapai pada diri seseorang. Hakekatnya adalah sebuah rasa puas untuk maju dan mendapatkan penghargaan maupun hal yang berhubungan dengan masalah pengawasan dan hubungan karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012:246). Tsai dan Huang (2008) menyatakan bahwa indikator -indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan dengan

supervisi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Pernyataan tersebut membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pendidikan dan latihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan (diklat) pada pegawai. Secara konkrit penataran perilaku berbentuk meningkatkan kemauan dan kemampuan itu mencakup kemampuan *kognitif, afektif* maupun *psikomotorik*. Oleh sebab itu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan kemampuan pegawai di lingkungan organisasi yang pada akhirnya akan membawa dampak pula terhadap organisasi.

Lingkungan kerja merupakan elemen yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu manajemen dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan dalam proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam produksi. Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *"movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2003:92). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan

orang lain yang berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan dari total populasi sebanyak 425 yang bekerja di PT Misaja Mitra Pati. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, determinasi, uji T, uji F, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji R square memberikan nilai sebesar 0.703 yang artinya 70.3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 29.7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji F terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (75.908 > 2.70). Dengan selang kepercayaan 95%, H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi cocok atau sesuai yaitu ($Y = 6.161 + 0.270\ X_1 + 0.614\ X_2 + 0.649\ X_3$).

Hasil uji T ketiga variabel memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2.986 (X1), 3.831 (X2), 3.315 (X3) > 1.985). Uji T di dapat nilai Thitung berturut-turut yaitu 2.986, 3.831, 3.315 lebih besar dari nilai Ttabel 1.985 yang artinya variabel Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan

motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil uji regresi linier berganda adalah Y = 6.161 + 0.270 (X1) + 0.614 (X2) + 0.649 (X3), dimana pendidikan dan pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa varibael pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan karyawan PT Misaja Mitra Pati. Hal ini ditunjukkan dengan sebanyak 33% menyatakan setuju dengan pernyataan dari pendidikan dan pelatihan. Dari instrumen penelitian didapatkan nilai uji reliabilitas sebesar 0.890 dengan nilai diatas 0.6. Dari pengujian regresi linier berganda memberikan nilai sebesar 0.270 dengan nilai signifikasi sebesar 0.004 dibawah 0.05.

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa varibael lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Misaja Mitra Pati. Hal ini ditunjukkan dengan sebanyak 27% menyatakan setuju dengan pernyataan dari lingkungan kerja. Dari instrumen penelitian didapatkan nilai uji reliabilitas sebesar 0.839 dengan nilai diatas 0.6. Dari pengujian regresi linier berganda memberikan nilai sebesar 0.614 dengan nilai signifikasi sebesar 0.000 dibawah 0.05.

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Misaja Mitra Pati. Hal ini ditunjukkan dengan sebanyak 31% menyatakan setuju dengan pernyataan

dari motivasi. Dari instrumen penelitian didapatkan nilai uji reliabilitas sebesar 0.743 dengan nilai diatas 0.6. dari pengujian regresi linier berganda memberikan nilai sebesar 0.649 dengan nilai signifikasi sebesar 0.001 dibawah 0.05.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* PT. Misaja Mitra Pati", maka dapat disimpulkan:

1. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa "Model Regresi Linier cocok" yang dapat dilihat dari nilai Fhitung sebesar 75.908 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2.70. Sedangkan dari hasil uji koefisien parameter atau uji T didapat nilai Thitung berturut-turut yaitu 2.986, 3.831, 3.315 lebih besar dari nilai Ttabel 1.985 yang artinya variabel Pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
2. Bahwa dengan selang kepercayaan 95% variabel X berpengaruh nyata terhadap variabel Y artinya pendidikan & pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.
3. Keeratan hubungan dari pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial adalah 0.292 atau 29.2%

b. Pengaruh variabel lingkungan pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial adalah 0.364 atau 36.4%

c. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja secara parsial adalah 0.321 atau 32.1%

Jadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah variabel lingkungan kerja karena nilainya paling tinggi secara parsial.

2. Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Dari kesimpulan yang telah diperoleh bahwa pendidikan dan pelatihan, berpengaruh secara positif dan signifikan. Bertolak dari hal tersebut diharapkan pihak perusahaan terus berupaya meningkatkan program pendidikan dan pelatihan sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Adanya upaya perusahaan untuk mempertahankan kualitas lingkungan kerja yang baik, beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menjaga suasana lingkungan kerja agar tetap kondusif dan menjaga kualitas komunikasi, hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan.

3. Diharapkan setiap individu karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat meningkatkan semangat dan kreatifitas dalam bekerja demi kepuasan dalam bekerja.
4. Saran untuk peneliti mendatang adalah agar bisa menambah faktor – faktor lain yang akan diteliti misalnya faktor bonus atau insentif, produktivitas kerja, gaya kepemimpinan dan lain – lain , sehingga hasil penelitian selanjutnya bisa lebih membantu baik bagi peneliti maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, Leonado dan Eddy, M.S. (2013), "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya", *Jurnal Manajemen Bisnis Agora,* Vol. 1, No. 3.

Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Andri, Seno. (2011), "Pengaruh Program Pendidikan dan Latihan Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan", *Dalam jurnal aplikasi bisnis,* Vol. 1, No. 2.

Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogjakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

Brahmasari, I.A. dan Agus Suprayetno. (2008), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,* Vol. 10, No. 2, Hal. 124-135.

Buchari, Zainun.2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

Danang Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus.* Yogyakarta: Amara Books.

Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Indeks.

Ferdinand, A.T. 2006, Metode Penelitian Manajemen, BP Undip. Semarang.

Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi* , Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara : Jakarta.

I Gede Diatmika Paripurna, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).

Koesmono, H.Teman. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur.*" Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,* Vol. 7, No. 2.

Marihot Tua Efendi Hariandja, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia pustaka utama : Jakarta.

Mathis, R dan Jackson, W.2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan).* Jakarta : Prestasi Pustaka.

Mamduh. M. Hanafi. (2003). *Analisis Laporan keuangan,* Penerbit UPP AMK YKPN, Yogyakarta.

Miftah, Thoha. 2008. *Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Moh. Nazir. 2000. *Metode Penelitian,* Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta

Prayitno, Dwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Riduwan, (2006), *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan 4, Alfabeta, Bandung.

Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta.

Singgih Santoso. 2004. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 14*. Jakarta : PT. ELEX Media Komputindo.

Sugiyono (2001), *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung.

Sugiyono. 2007. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwarto, M.S. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Revisi. 2010. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Jogjakarta.

Tabachnick, B.G & Fidell, L.S. (1996), *Using Multivariate Statistics* (3rd ed), New York:Harpercollins Collage Publisher.

Tsai, Ming-Tien., Chun-Chen Huang. 2008. The Relationship among Ethical ClimateTypes, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of OrganizationalCommitment: A Study of Nursesin Taiwan. *Journal of Business Ethics* Vol.80, pp: 565–581.

Usman. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Akasara.

Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.