

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA BPR TAWANGMANGU JAYA**



**ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

**MITA ARDI ANTI**  
**B 100 120 299**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tawangmangu Jaya. Penelitian ini dilakukan di BPR Tawangmangu Jaya dengan menggunakan sampel sebanyak 46 responden, yang diambil dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi:  $Y = 7,676 + 0,165 X_1 + 0,193 X_2 + 0,332 X_3 + 0,236 X_4 + e$ . Hal ini diartikan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif pada kepuasan kerja. Apabila motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan turut meningkat. Uji pengaruh secara sendiri-sendiri menunjukkan bahwa penempatan dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $t$  dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Uji pengaruh secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja sudah tepat (*fit*) sebagai prediktor dari kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji  $F$  dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan manajemen BPR Tawangmangu Jaya diharapkan untuk senantiasa mengelola Sumber Daya Manusia yang ada dengan lebih cermat dan memperhatikan pada kebijakan penempatan dan lingkungan kerja, dan karyawan BPR Tawangmangu Jaya diharapkan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan sehingga kebijakan-kebijakan yang ada tidak menjadikan beban karena hal tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Penempatan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

## ABSTRACT

This research aimed at examining the influences of motivation, work discipline, placement and work environment collectively on the job satisfaction of employees at BPR Tawangmangu Jaya. This reserach was conducted at BPR Tawangmangu Jaya using sample as many as 46 respondents taken through the technique of saturated sample. The technique of data collection used questionnair, meanwhile, the technique of data analysis uses multiple linear regression analysis and classical asumption test.

Based on the result of multiple linear regression analysis, it was obtained a regression equation:  $Y = 7.676 + 0.165 X_1 + 0.193 X_2 + 0.332 X_3 + 0.236 X_4 + e$ . It meant that the variables of motivation, work discipline, placement and work environment had a positive influence on the job satisfaction. If motivation, work discipline, placement and work environment are increased, the job satisfaction will follow to increase. The influence test conducted individually showed that the placement and work environment individually had positive and significant influence on the job satisfaction. It was proved from the result of t test in which  $t_{count} > t_{table}$ .

The influence test conducted collectively showed that the variables of motivation, work discipline, placement and work environment had been fit as the predictors of job satisfaction of the employees. It was proved from the result of F test in which  $F_{count} > F_{table}$ .

To increase the job satisfaction of the employees, the management of BPR Tawangmangu Jaya was hoped to always manage the available Human Resources carefully and pay attention to the policy of placement and work environment, and the employees of BPR Tawangmangu Jaya was hoped to have a high loyalty to the company, therefore, the existing policies were not considered as burdens because they were important factors in increasing the job satisfaction of employees.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Placement, Work Environment, and Job Satisfaction.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

### SURAT PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi:

Pembimbing Utama : Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.

Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswi:

Nama : MITA ARDI ANTI

NIM : B 100120299

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA,  
PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
BPR TAWANGMANGU JAYA.

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, Januari 2016

Pembimbing Utama



(Drs. Wiyadi, M.M., Ph.D.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



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

## **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat menurut As'ad (1999). Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Dalam hal ini, keadaan emosi pegawai menjadi ukuran terhadap kepuasan kerjanya.

Salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk mengetahui tepat atau tidak seseorang karyawan bekerja di bagian yang ditentukan oleh perusahaan. Penempatan karyawan merupakan cara yang paling tepat untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Selain faktor penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan sebuah kondisi dimana

seseorang karyawan atau sekelompok karyawan harus menaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dalam menaati peraturan dan norma sosial yang ada, karyawan harus mempunyai motivasi sebagai pendorong terlaksananya disiplin kerja. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2003), motivasi berasal dari “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari dorongan pada karyawan dalam melakukan aktivitas secara sadar.

Dalam meningkatkan motivasi karyawan diperlukan beberapa tujuan antara lain, dengan meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik serta menempatkan karyawan dengan benar pada suatu posisi. Pada dasarnya sudah ada penempatan dan lingkungan kerja yang baik pada BPR Tawangmangu Jaya yang didorong oleh motivasi dan disiplin kerja para karyawannya.

Menurut Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga, kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat juga menjadi sumber kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan sudah tercapai, maka dengan mudah tujuan-tujuan perusahaan akan terwujud.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai kenikmatan yang diperoleh dari motivasi, lingkungan kerja yang kondusif, penempatan kerja yang sesuai, serta fasilitas yang disediakan dan perlakuan yang diperoleh dari sesama karyawan. Menurut Gomes (2003), kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Harold (dalam As'ad (1999: 112)), faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi an situasi kerja.
2. Faktor individual yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
3. Faktor-faktor luar (ekstern) yang berhubungan dengan keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan.

## 2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerak menurut Hasibuan (2003). Dalam memberikan motivasi, perusahaan harus memiliki kesamaan tujuan, antara lain meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas yang dilakukan secara sadar.

Namawi (2003) membedakan motivasi menjadi dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berasal dari kecintaan dari pekerjaan yang dikerjakan, keinginan untuk selalu berkembang, dan nyaman sehingga karyawan menikmati pekerjaan yang dikerjakannya.

### 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri karyawan, berupa suatu kondisi yang

mengharuskan karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Dengan kata lain, karyawan yang melaksanakan pekerjaannya secara maksimal karena alasan upah, pujian dari karyawan lain, dan posisi jabatan yang diinginkan.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus selalu ditegakkan dalam perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan tidak akan mampu untuk mewujudkan tujuannya. Sehingga, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya banyak indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan (2008), antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

#### 4. Penempatan

Menurut Gomes (2003), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya karyawan ditempatkan pada posisi tertentu tergantung pada penempatan dari suatu organisasi, apabila fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan berakibat buruk terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu langkah kegiatan yang dilaksanakan suatu perusahaan dalam memutuskan apakah tepat atau tidaknya karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam perusahaan untuk memperoleh kepuasan kerja yang optimal dari setiap karyawan.

#### 5. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009) mendefinisikan Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja nyaman dan sesuai akan menjadikan karyawan semakin baik dalam melakukan aktivitas. Dengan hal ini, kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2009), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variable lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

### C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan BPR Tawangmangu Jaya dengan sampel 46 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala likert. Analisis dalam data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan format:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja  
X<sub>1</sub> = Motivasi  
X<sub>2</sub> = Disiplin kerja  
X<sub>3</sub> = Penempatan  
X<sub>4</sub> = Lingkungan kerja  
a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Standar kesalahan

Dalam analisis ini teknik mencari regresi linier berganda dengan menggunakan *out put* program SPSS 20.00 pada tabel *coefficient*.

#### **D. HASIL PENELITIAN**

Dari uji validitas poin pertanyaan semua variabel dinyatakan valid, sehingga data dapat diolah atau dianalisis. Pada uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliabel.

Berdasarkan uji asumsi klasik, uji multikolinieritas dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Pada uji normalitas  $0,928 > 0,05$  sehingga data dinyatakan normal. Selanjutnya, Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 7,676 + 0,165 X_1 + 0,193 X_2 + 0,332 X_3 + 0,236 X_4 + e$ . Dari hasil uji t, menunjukkan variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai probabilitas signifikan  $0,022 < 0,05$  yang menunjukkan hipotesis  $H_3$  diterima. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai probabilitas signifikan  $0,039 < 0,05$  yang menunjukkan  $H_4$  diterima.

Selanjutnya, uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama diperoleh pemilihan variabel motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja sebagai prediktor dari kepuasan kerja karyawan. Hal ini

dibuktikan dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,291 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,582 atau 58,2%. Sedangkan sisanya sebesar 41,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi.

## **E. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Tawangmangu Jaya dapat ditarik kesimpulan:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Tawangmangu Jaya, sehingga  $H_1$  ditolak. Hal ini disebabkan adanya motivasi kerja lebih berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga motivasi memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk bekerja lebih baik.
2. Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Tawangmangu Jaya, sehingga  $H_2$  ditolak. Hal ini disebabkan kedisiplinan hanya menjadikan karyawan lebih tepat waktu dalam bekerja, sehingga dimungkinkan karyawan merasa terpaksa dalam berdisiplin agar tidak mendapatkan teguran dari atasan.
3. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Tawangmangu Jaya, sehingga  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan harus senantiasa

disesuaikan dengan karakteristiknya, sehingga dengan penempatan yang tepat akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Tawangmangu Jaya, sehingga  $H_4$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan menjadi penting dalam menjaga kepuasan karyawan, lingkungan yang kondusif akan menjadikan karyawan mempunyai kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

## **F. SARAN**

Berdasarkan pada keterbatasan dan saran di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Manajemen BPR Tawangmangu Jaya diharapkan untuk senantiasa mengelola Sumber Daya Manusia yang ada dengan lebih cermat dan memperhatikan pada kebijakan penempatan dan lingkungan kerja, karena hal itu merupakan faktor penting peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Karyawan BPR Tawangmangu Jaya diharapkan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga kebijakan-kebijakan manajemen yang bersifat kurang populer tidak menjadikan beban yang justru menurunkan kepuasan dalam bekerja.

3. Perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja karyawan seperti variabel kompensasi, gaji, dan pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., 1999. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Pikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin, H. John and Joice E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Dadi Karyani Abadi Jakarta.
- Cooper, Donald R.C, Will dan Emory. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Organisasi dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2013. *Dasar-dasar Perbankan Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode kuantitatif, Teori, dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP, AMP, YKPN : Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPF.
- Yogyakarta.
- Namawi, H. 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta : PBF Press.
- Robbins, Stephen P., 2001. *Perilaku Organisasi Jilid I*, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Saydam, Gauzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.