

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

Dela Rosa^{1)*} Muhammad Richo Rianto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi & Bisnis Bhayangkara Jakarta Raya,

*Informasi korespondensi: delarosa180901@gmail.com

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 karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Bakat adalah salah satu aspek yang harus dipertimbangkan dan tidak boleh diabaikan oleh bisnis. Faktor paling signifikan yang memengaruhi 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.

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 memengaruhi kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap pekerja. Tentu saja, tidak semua komponen yang memengaruhi 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.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja seseorang terdiri dari alat dan bahan yang mereka gunakan, pengaturan di mana mereka beroperasi, serta metode operasi dan pengaturan kerja mereka sendiri dan untuk kelompok.

Sunyoto Danang (2012) Segala sesuatu di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, seperti kebersihan, pencahayaan, musik, dll, dianggap sebagai bagian dari lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja didefinisikan oleh Sutrisno (2016) dalam (Indiyati et al., 2018) sebagai “semua ruang kerja dan infrastruktur pendukung di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan, yang dapat memengaruhi prestasi kerja.

Sukano dan Indrio (2018: 151) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi produktivitas, seperti pencahayaan, kebisingan, pengaturan tempat kerja, dan keselamatan tempat kerja. Keadaan tempat kerja secara langsung memengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Maulidia (2017) yang menemukan adanya korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Syamsiah (2017:12) mengklaim bahwa inspirasi, afirmasi, atau bentuk dukungan lainnya dapat meningkatkan gairah seseorang untuk bekerja hingga pada titik keinginan untuk berkolaborasi, bekerja dengan baik, dan berintegrasi dengan segala sesuatu untuk mencapai kepuasan. Aulia (2019:11) mendefinisikan motivasi kerja sebagai memiliki pandangan optimis. peningkatan koordinasi dan bimbingan perilaku.

Motivasi dalam bekerja sangat bergantung pada Mc. “Seperangkat tekanan yang menimpa seseorang dari dalam dan luar, mendorong orang untuk terlibat dalam perilaku kerja dalam bentuk, arah, intensitas, dan durasi tertentu,” menurut Clelland Suwanto (2020: 161).

Kepuasan Kerja

Seperti yang dinyatakan oleh Baden (2017:43) Sikap seseorang terhadap pekerjaannya, apakah positif atau negatif, puas atau tidak puas, disebut sebagai kepuasan kerja mereka. Memastikan karyawan senang dengan pekerjaan mereka dapat membantu mereka merasa nyaman dengan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

Afand (2018: 74) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan hormat untuk mendapatkan nilai yang berarti dari pekerjaan seseorang serta sikap yang baik dari tenaga kerja terhadap pekerjaan seseorang.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017: 75), keadaan emosi karyawan di tempat kerja bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap menyenangkan karyawan tentang pekerjaan mereka dan segala hal lain yang mereka temui adalah buktinya, seperti juga tingkat kepuasan kerja mereka.

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).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) 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 memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X2) 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.

Conceptual Framework

Setelah menelaah rumusan masalah pada saat penulisan artikel ini dan kajian literatur terhadap buku dan artikel yang relevan, maka kerangka penulisan artikel ini adalah sebagai berikut.

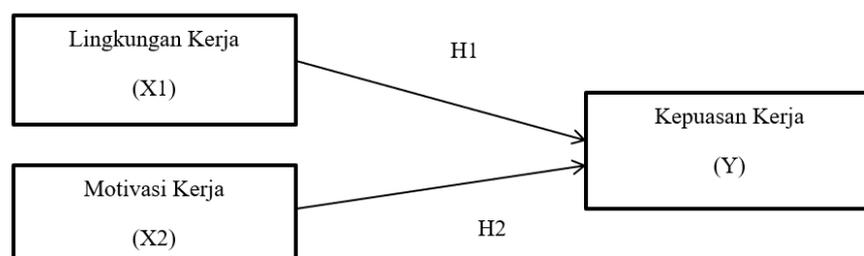


Figure 1 : *Conceptual framework*

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

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.

SARAN

Manajemen PT. SKF diharapkan dapat menilai kriteria gaji karyawan sesuai standar gaji PT. SKF Indonesia dan berdasarkan kinerja karyawan berdasarkan evaluasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- (Apriliawati 2020; Ferawati 2017; Kusumadewi 2020; Sedarmayanti 2017; Tanzeh, Ahmad Arikunto 2019; Tarigan 2013)Apriliawati, Denisa. 2020. "Diary Study Sebagai Metode Pengumpulan Data Pada Riset Kuantitatif: Sebuah Literature Review." *Journal of Psychological Perspective* 2(2): 79–89.
- Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada." *Jurnal Agora* 5(1): 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf.
- Kusumadewi, Paramitha Tri. 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): 238–48.
- 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.
- Tanzeh, Ahmad Arikunto, Suharsimi. 2019. "Metode Penelitian." : 22–34.
- Tarigan, Pitiadani Br. 2013. "25 Bab Iii Metode Literature Review a. Desain Penelitian." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99. [http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25114/7. BAB III.pdf?sequence=8&isAllowed=y](http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25114/7.BAB%20III.pdf?sequence=8&isAllowed=y).