

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SHOECLEANIC**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Guna Memenuhi Persyaratan  
dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi



Disusun Oleh:

**Veda Kartika Prabaswara**

**1907016086**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SHOE CLEANIC  
Penulis : Veda Kartika Prabaswara  
NIM : 1907016086  
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 5 Juli 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti, M.Ag.

NIP: 197503192009012003



Penguji II

Dewi Khurun Aini, M.A.

NIP: 198605232018012002

Penguji III

Khairani Zikrinawati, M.A.

NIP: 199201012019032036

Penguji IV

Nadva Ariyani H.N., M.Psi., Psikolog.

NIP: 199201172019032019

Pembimbing I

Dr. Baidi Bukhori, M.Si.

NIP: 197304271996031001

Pembimbing II

Dewi Khurun Aini, M.A.

NIP: 198605232018012002

## NOTA PEMBIMBING 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SHOECLEANIC  
Nama : VEDA KARTIKA PRABASWARA  
NIM : 1907016086  
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Dr. Baidi Bukhori, M.Si  
NIP. 197304271996031001

Semarang, 5 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Veda Kartika Prabaswara  
NIM. 1907016086

## NOTA PEMBIMBING 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SHOECLEANIC  
Nama : VEDA KARTIKA PRABASWARA  
NIM : 1907016086  
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Dewi Khurun Aini, S.Pd. M.A  
NIP. 198605232018012002

Semarang, 5 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Veda Kartika Prabaswara  
NIM. 1907016086

## KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Veda Kartika Prabaswara

NIM : 1907016086

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SHOECLEANIC**

Merupakan sebuah karya orisinil yang ditujukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Sepanjang pengetahuan saya pada karya ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau diterbitkan, kecuali yang secara tertulis dirujuk serta disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 15 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Veda Kartika Prabaswara

NIM: 1907016086

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat, berkah, dan hidayah yang telah diberikan kepada peneliti, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Shoecleanic” dapat terselesaikan dengan baik.

Penelitian ini tentu tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, karena banyak hambatan dan rintangan yang harus peneliti lalui untuk bisa menyelesaikan penelitian ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua peneliti, Bapak Simin dan Ibu Sri Hartini.
2. Rektor UIN Walisongo Semarang Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag.
3. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag.
4. Wening Wihartati, S.Psi., M.Si selaku ketua jurusan psikologi.
5. Dr. Baidi Bukhori, M.Si selaku pembimbing I.
6. Dewi Khurun Aini, S.Pdl. M.A selaku pembimbing II dan wali dosen.
7. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu dengan tulus selama peneliti menjalani perkuliahan.
8. Kepada karyawan Shoecleanic yang telah berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini.
9. Kepada keluarga besar, sahabat, dan teman yang selalu mendukung serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penelitian ini tentu masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu jika di masa mendatang terdapat kritikan terkait hasil penelitian ini, peneliti akan menerima dengan tangan terbuka. Peneliti berharap hasil dari penelitian ini akan bermanfaat. Semoga kebaikan pihak-pihak terkait mendapat balasan setimpal dari Allah SWT.

Semarang, 15 Juni 2023

Penulis,



Veda Kartika Prabaswara

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis yang senantiasa melangitkan doa-doa untuk keberhasilan anaknya, memberi dukungan dan motivasi untuk tetap bertahan disetiap proses dalam hidup. Terima kasih banyak bapak dan ibu selalu menjadi orang tua yang luar biasa yang meluangkan banyak waktu dan tenaga untuk menghantarkan anaknya menjadi seorang sarjana.
2. Keluarga penulis, yaitu Aji Bayu Seto, Bayu Adi Prabowo, Alm. Sri Lestari, Vera Candra Prabaswati, Annisa Nuur Prasetya, Arkananta dan Alsaki yang telah membantu, memberikan dukungan, motivasi, semangat, dan doa-doa yang selalu dilangitkan.
3. Shoecleanic yang telah membantu penelitian ini.
4. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019.
5. Sahabat-sahabat SMP dan SMA yang selalu menjadi support system.
6. GBC yang telah memberikan semangat dan mau menerima keluh kesah perkuliahan.
7. Ade Amalia Putri, perempuan baik yang melengkapi saya mulai dari 2021 dan menemani saya sampai saat ini, selalu memberi dukungan secara moril maupun materil untuk menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih telah hadir dan menjadi pendukung serta pendengar yang baik, semoga kedepannya selalu ada kamu disetiap proses hidup saya.

Terimakasih sepertinya tidak akan pernah cukup membalas semua peran Bapak/Ibu, Saudara/i dalam penelitian maupun perkuliahan. Maka dari itu peneliti berharap segala kebaikan dan bantuan akan dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi banyak orang.

Semarang, 15 Juni 2023

Penulis,



Veda Kartika Prabaswara

**MOTTO**

*“Lakon menange keri, nek ra luput”*

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
NOTA PEMBIMBING 1 .....	ii
NOTA PEMBIMBING 2 .....	iii
KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
A. Motivasi Kerja .....	9
B. Lingkungan Kerja .....	15
C. Kepuasan Kerja.....	23

D. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja ..	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian .....	32
B. Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional .....	32
D. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
E. Populasi dan Sampel .....	33
F. Teknik Pengumpulan Data .....	34
G. Validitas dan Reliabilitas.....	43
H. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	51
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan .....	60
BAB V PENUTUP .....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	xiv

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert .....	35
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Kepuasan Kerja .....	41
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja .....	45
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja .....	46
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja.....	47
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja .....	48
Tabel 4. 1 Hasil Uji Deskriptif Data Motivasi Kerja .....	52
Tabel 4. 2 Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja .....	52
Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Skala Motivasi Kerja .....	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskriptif Data Lingkungan Kerja .....	53
Tabel 4. 5 Kategorisasi Skor Skala Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja .....	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Deskriptif Data Kepuasan Kerja .....	54
Tabel 4. 8 Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja .....	55
Tabel 4. 9 Hasil Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja .....	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas .....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja .....	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Berganda .....	59
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek .....	51
Gambar 4. 2 Deskripsi Lokasi Subjek .....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Revisi Blueprint Instrumen Penelitian .....	67
Lampiran 2 Bukti Responden.....	73
Lampiran 3 Tabulasi Uji Validitas dan Reliabilitas .....	74
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	75
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari Shoecleanic.....	79
Lampiran 6 Skala Penelitian.....	80
Lampiran 7 Skor Tabulasi Responden .....	84
Lampiran 8 Hasil Uji Kategorisasi .....	86
Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas .....	87
Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas .....	88
Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	89
Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Berganda .....	90
Lampiran 13 Riwayat Hidup .....	91

## **ABSTRACT**

*This study seeks to empirically examine how the working environment and job satisfaction affect the motivation of Shoecleanic employees. It employs a quantitative approach with a sample size of 50 employees. Saturation sampling, where the entire population is included as research subjects, is used as the sampling technique. The measuring instruments used in this study include the scales for assessing the working environment, job satisfaction, and work motivation. The data analysis methods employed consist of multiple linear regression analysis.*

*The findings of this study demonstrate a significant and that there is a connection between the working environment, job satisfaction, and work motivation among Shoecleanic employees, with an impact value of 0.797 or 79.7%, a significance value of  $0.00 < 0.05$ , and a regression coefficient value of 90.668. Based on these research outcomes, it can be concluded that higher levels of comfort in the working environment and job satisfaction contribute to increased work motivation among Shoecleanic employees.*

*Keywords: work motivation, working environment, work discipline*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji empiris terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan Shoecleanic. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 50 karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah saturation sampling, di mana seluruh populasi menjadi subjek penelitian. Skala pengukuran lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja digunakan sebagai alat penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,797 atau 79,7%, signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , dan koefisien regresi sebesar 90,668. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka motivasi kerja karyawan Shoecleanic juga akan semakin tinggi.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia saat ini merupakan kunci dalam keunggulan berkompetitif suatu organisasi atau perusahaan. Titien (2016: 114) menyatakan bahwa hal penting dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan suatu organisasi berasal dari sumber daya manusianya. Bakker dan Schaufeli (dalam Permatasari, dkk. 2019: 96) menjelaskan bahwa setiap organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya sebagai aset untuk mencapai tujuannya. Hal itu dibutuhkan peran besar dalam membangun aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia dimulai dari motivasi kerja yang ada. Pengaruh yang sudah ada terhadap motivasi kerja tidak lepas dari perilaku dan perkembangan organisasi. Sebagai karyawan perlu adanya perhatian lebih dalam dirinya sendiri untuk memiliki motivasi kerja, pandangan ini merujuk pada pandangan bahwa kebutuhan manusia berkembang dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan psikologis yang lebih kompleks.

Maslow (2015: 561) mengemukakan bahwa teorinya terkait motivasi menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan manusia pada tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan pengakuan dan aktualisasi diri. Manusia memiliki hierarki kebutuhan, dimana kebutuhan fisiologis dasar harus dipenuhi sebelum individu dapat memenuhi kebutuhan psikologis yang lebih tinggi. Teori ini menekankan pada pentingnya keselarasan dan integrasi antara kebutuhan biologis, psikologis, dan spiritual dalam mencapai potensi penuh manusia. Teori psikologi humanistik Maslow juga menekankan pentingnya pengalaman subjektif individu dan kebebasan untuk memilih serta mengarahkan hidup mereka sendiri.

Wilson (2020: 20) mengartikan motivasi bersumber dari pekerja yang berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal adalah faktor yang berasal dari proses dalam diri individu, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu. Menurut Mangkunegara (2020: 19) motivasi kerja merupakan kondisi yang memiliki pengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sehingga secara tidak langsung motivasi kerja juga memiliki hubungan atau pengaruh dengan lingkungan kerja. Dalam penelitian terkait motivasi kerja yang dilakukan oleh Noor (2014) pada pegawai Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang pegawai dengan hubungan yang positif. Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berkaitan dengan motivasi kerja seorang karyawan.

Bandura (1989: 1175) menyatakan dalam teori behavioristik bahwa perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan hasil akhir dari tindakan mereka. Teori behavioristik Bandura menyatakan bahwa manusia belajar melalui pengalaman yang melibatkan tiga faktor utama: stimulus, respons, dan konsekuensi. Menurut teori ini, jika seseorang mendapatkan pengalaman yang positif dari suatu tindakan, maka ia cenderung akan melakukan tindakan tersebut lagi di masa depan. Dalam teori ini, Bandura menyatakan bahwa lingkungan dan tindakan sosial memainkan peran penting dalam membentuk perilaku manusia. Selain itu, Bandura juga menekankan pentingnya belajar melalui pengamatan. Menurutnya, manusia dapat belajar melalui mengamati dan meniru perilaku orang lain di lingkungannya, baik itu perilaku positif maupun negatif. Dalam tahap ini dewasa awal, individu mungkin mengalami tantangan dalam mengembangkan *self-efficacy*, terutama dalam menghadapi transisi ke tahap kehidupan yang baru. Misalnya, memulai karir, membangun hubungan interpersonal yang sehat, atau menghadapi tekanan dan tuntutan hidup yang

meningkat. *Self-efficacy* yang tinggi dapat membantu individu dewasa awal merasa lebih percaya diri, termotivasi untuk mengatasi hambatan, dan meraih keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan

Bandura (1986: 37) juga menjelaskan terkait *Reciprocal Triadik* merupakan konsep dalam teori sosial kognitif yang menggambarkan interaksi tiga faktor dalam mempengaruhi perilaku seseorang, yaitu lingkungan, perilaku, dan faktor kognitif. Hal itu saling mempengaruhi dalam membentuk perilaku individu. Menurut Bandura, interaksi tiga faktor dalam *Reciprocal Triadik* saling mempengaruhi satu sama lain dan berkontribusi dalam membentuk perilaku individu, sehingga faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain secara dinamis dan berkelanjutan. Dalam contoh sederhana, perilaku seseorang di sebuah situasi tertentu dipengaruhi oleh lingkungan fisik di sekitarnya seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan. Untuk perilaku yang bisa dipengaruhi oleh faktor kognitif, dan faktor kognitif seperti keyakinan, nilai-nilai, persepsi, dan motivasi. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga karyawan memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaannya. Apabila terjadi ketidaksesuaian lingkungan kerja akan menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubeis dan Najib (2020: 20), lingkungan kerja dapat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan sumber daya yang ada di luar maupun di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tetapi juga oleh kepuasan kerja. Motivasi merupakan kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh upaya untuk memuaskan atau mencapai kebutuhan individu. Heidjrachman dan Husnan (2002: 194) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, seperti gaji yang baik, keamanan pekerjaan, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan pengakuan terhadap pekerjaan yang signifikan.

Kepuasan kerja akan tercermin dalam bentuk hasil kerja. Dalam penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Siregar (2021) pada pegawai Kelurahan Tanjung Rejo, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dapat dilihat bahwa meningkatnya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai Kelurahan Tanjung Rejo dalam bekerja. Diperkuat oleh pernyataan Hasibuan (2007: 202) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penelitian ini akan dilaksanakan di Shoecleanic. Shoecleanic merupakan usaha yang bergerak dalam bidang jasa pencucian yang khususnya cuci sepatu dibawah naungan CV. Surya Timur Hadinata. Mulai didirikan pada tanggal 27 September 2015 Shoecleanic dapat dikatakan usaha cuci sepatu pertama yang berani memberikan garansi pada hasil treatmentnya. Dengan seiring berkembangnya usaha, banyak hal muncul mulai dari permasalahan toko hingga karyawan. Seperti permintaan pelanggan yang ingin serba cepat, biaya pembelian peralatan dan perawatan, mengatur karyawan, kompetitor, dan limbah yang dihasilkan serta banyak hal lainnya yang mengganggu berkembangnya usaha ini. Dalam hal ini yang menjadi poin penting dan sorotan adalah karyawan karena timbul masalah motivasi kerja dengan dipengaruhi berbagai aspek yang ada.

Dalam penelitian ini untuk menguatkan data maka peneliti melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui keadaan di lapangan terkait motivasi kerja karyawan. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Shoecleanic melalui wawancara singkat dengan karyawan terkait motivasi kerja menunjukkan beberapa hasil. Hasil pra riset menunjukkan dari sepuluh karyawan yang ditemui dalam wawancara terkait aspek motivasi kerja yaitu, kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuatan atau kekuasaan. Dari wawancara yang dilakukan dengan sepuluh karyawan tersebut, fakta lapangan masih belum memenuhi seluruh aspek motivasi kerja tersebut, yaitu tidak memiliki dorongan untuk

menghasilkan pekerjaan yang baik, kemudian terdapat karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, sering mengabaikan arahan dari atasan dan tidak memberikan pelayanan yang optimal, karyawan merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang lebih jauh yang dan tidak berkembang sesuai dengan kemampuan serta pengalaman yang didapat, hal tersebut membuat motivasi kerja menurun. Selain itu masih kurangnya kenyamanan dalam lingkungan kerja, seperti ruangan yang terbatas dan fasilitas yang kurang menunjang pekerjaan sehingga membuat karyawan enggan merasa puas dan sulit untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Vroom (1964: 15) menyatakan bahwa motivasi kerja itu menekankan bahwa individu akan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja ketika mereka memiliki harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, bahwa hasil tersebut akan memberikan keuntungan yang diinginkan, dan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil tersebut dengan usaha mereka.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini merumuskan masalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan ilmu baru mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan shoecleanic. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam

mempelajari kajian ilmu psikologi industri dan organisasi utamanya yang mengenai pembahasan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman bagi karyawan shoecleanic terkait peningkatan motivasi kerja, sehingga mendorong diri pegawai untuk berperilaku serta bekerja dengan giat sesuai tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memiliki pengaruh kepada karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kemudian dapat mengendalikan kondisi emosinya untuk senang dan mencintai pekerjaannya, sehingga menumbuhkan moral serta motivasi kerja yang positif.

## E. Keaslian Penelitian

Untuk menghindari pengulangan hasil penelitian atau plagiarisme pada skripsi dan jurnal penelitian, peneliti akan membahas hubungan antara masalah yang akan diteliti dan penelitian terdahulu yang memiliki korelasi konseptual.

*Pertama*, penelitian yang dilakukan Husna Purnama, Meilinda Safitri, dan Mira Agustina (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung: Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan regresi linier sederhana dengan populasi 174 pegawai dan diambil sebanyak 87 pegawai sebagai sampel dengan metode 10-25% dari anggota populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung, dengan pengaruh sebesar 52,7%.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan Eka Warna, Suratno, dan Tiara (2020) “Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kota Jambi”. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan regresi linier dengan

sampel sebanyak 34 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dengan angka  $9,576 > 1,690$ .

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan Irawadi Siregar, M. Ikhwanda Nawawi, Julius Partogi H., dan Rahmat Tarihoran (2021) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kelurahan”. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan sampel sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi Pegawai Kelurahan Tanjung Rejo sebesar 59,9%.

*Keempat*, penelitian yang dilakukan oleh Anggun Parassuci Ade (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis”. Pada Penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan verikatif dengan populasi sebanyak 94 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 23,43% yang artinya jika kepuasan kerja meningkat maka motivasi kerja juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian pertama dan kedua sebelumnya meneliti variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja tanpa mempertimbangkan kepuasan kerja, sementara penelitian ketiga dan keempat meneliti kepuasan kerja terhadap motivasi kerja tanpa mempertimbangkan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap perlu dilakukan karena tidak ditemukan penelitian yang secara khusus mempertimbangkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah:

*Pertama*, lokasi wilayah dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. penelitian ini dilakukan di Shoecleanic yang merupakan usaha cuci sepatu dibawah naungan CV. Surya Timur Hadinata.

*Kedua*, dalam penelitian ini subjek yang diteliti merupakan karyawan shoecleanic.

*Ketiga*, dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti berbeda dengan penelitian sebelumnya.

*Keempat*, dalam penelitian ini teori dan aspek yang digunakan untuk membentuk suatu instrument berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini membentuk instrumen berdasarkan masalah yang akan diukur secara fakta di lapangan. Sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya karena telah dipaparkan beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Penulis beranggapan bahwa lokasi penelitian yang berbeda dapat mempengaruhi dinamika psikologis subjek dengan cara yang berbeda pula. Maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Shoecleanic”.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja berasal dari bahasa latin “*movere*” yang memiliki arti mendorong atau bergerak. Flippo (2013: 145) menyatakan bahwa hal ini berhubungan dengan kemampuan mengarahkan orang dan organisasi untuk bekerja dengan baik sehingga keinginan orang dan tujuan organisasi tercapai secara bersamaan. Diperkuat oleh pernyataan Hasibuan (2013: 143) bahwa ketika memberikan dorongan yang membangkitkan semangat kerja seseorang akan membantu mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mencapai kepuasan kerja. Menurut Berelson dan Sainer (2012: 147) motivasi merupakan keadaan dan sikap manusia yang mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang memberi energi, mendorong aktivitas atau gerakan, memberikan kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi kerja adalah hal yang menciptakan semangat dan dorongan untuk bekerja sehingga motivasi memberikan dorongan untuk menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga dapat mengintegrasikan segala usahanya untuk mencapai kebahagiaan. Selain itu motivasi kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk menjaga kelangsungan kerja organisasinya secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidupnya.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau arahan yang tepat sehingga hal tersebut dapat membuat munculnya semangat dan ketertarikan karyawan untuk bekerja sesuai keinginan dari dalam dirinya sendiri.

## 2. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Aspek-aspek dalam motivasi kerja menurut Clelland (1993: 51) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu hal yang mengacu pada peningkatan kreativitas dan energi untuk berprestasi tinggi.
- b. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh orang lain selama bekerja, kebutuhan untuk dihormati karena setiap orang merasa berguna dalam hal bekerja, kebutuhan untuk berhasil dan kebutuhan untuk terlibat dalam aktivitas.
- c. Kebutuhan akan kekuatan atau kekuasaan, karena aspek ini berhubungan dengan posisi terbaik dan kemampuan untuk memanfaatkan hal akan potensi yang dimiliki.

Adapun menurut Rivai (2008: 456) aspek-aspek motivasi kerja lainnya yaitu:

- a. Rasa aman di tempat kerja maupun dalam melakukan pekerjaan.
- b. Menerima gaji yang adil.
- c. Lingkungan atau kondisi kerja yang menyenangkan.
- d. Penghargaan atas prestasi dalam pekerjaan.
- e. Perlakuan yang adil oleh manajemen.

Aspek aspek motivasi kerja menurut Dweck (2006: 6) adalah peran mindset atau pola pikir dalam mencapai keberhasilan dan motivasi kerja. Dua kategori utama dalam aspeknya, yaitu:

- a. *Fixed mindset*: Pola pikir yang percaya bahwa kemampuan dan kecerdasan individu sudah ditentukan secara tetap dan tidak dapat berubah. Individu dengan *fixed mindset* cenderung menghindari tantangan dan merasa terancam oleh kegagalan, karena mereka percaya bahwa kegagalan merupakan bukti ketidakmampuan dan kecerdasan yang tetap.
- b. *Growth mindset*: Pola pikir yang percaya bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat berkembang melalui kerja keras dan dedikasi. Individu dengan *growth mindset* cenderung terbuka terhadap

tantangan dan percaya bahwa kegagalan adalah kesempatan untuk belajar dan berkembang.

Kesimpulannya adalah bahwa aspek motivasi kerja meliputi kebutuhan prestasi seorang karyawan, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan atau kekuatan karyawan saat menjadi seorang karyawan.

### **3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Clelland (2015: 271), motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Situasi atau keadaan lingkungan dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang. Misalnya, jika lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, maka seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, maka seseorang akan kurang termotivasi dan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Kesempatan juga dapat memengaruhi motivasi seseorang. Jika seseorang diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, seperti mengikuti pelatihan atau kursus, maka akan lebih termotivasi untuk belajar dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal. Faktor internal ini termasuk kebutuhan, nilai, minat, dan harapan seseorang. Seseorang yang memiliki kebutuhan yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Demikian pula, seseorang yang memiliki nilai atau minat pada suatu hal akan lebih termotivasi untuk mempelajari dan menguasai hal tersebut. Selain itu, harapan seseorang juga dapat memengaruhi motivasi. Jika seseorang memiliki harapan yang tinggi terhadap dirinya sendiri dan percaya bahwa mampu mencapai tujuan yang diinginkan, maka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan tersebut.

Menurut Yusuf (2015: 264) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor pertama adalah atasan. Seorang atasan yang baik dapat memotivasi karyawan dengan

memberikan dukungan dan feedback yang positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Atasan juga dapat memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja karyawan yang baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berprestasi. Faktor kedua adalah kolega. Kolega dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan dengan memberikan dukungan, kerja sama yang baik, dan semangat dalam bekerja. Karyawan yang merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerjanya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain sarana fisik yang memadai, kebijaksanaan dan peraturan yang jelas, serta imbalan jasa uang dan non-uang yang adil. Jenis pekerjaan yang menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang juga dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi karyawan. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, karyawan dapat merasa terdorong untuk terus meningkatkan kinerja dan meraih prestasi yang lebih baik di tempat kerja.

Herzberg (2015: 270) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian.
- b. Jabatan atau promosi jabatan.
- c. Pengakuan.
- d. Penghargaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri.
- f. Tanggungjawab.
- g. Keberhasilan dalam pekerjaan.
- h. Tumbuh dan berkembangnya kepribadian.

Kemudian faktor higienis dari motivasi kerja terdiri dari:

- a. Gaji.
- b. Kondisi pekerjaan.
- c. Status.
- d. Kualitas.

- e. Hubungan antar rekan kerja.
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan.

Kesimpulannya terkait faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah bahwa seorang karyawan memiliki motivasi kerja karena dipengaruhi situasi dan kesempatan yang tersedia. Situasi atau keadaan lingkungan dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang.

#### 4. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Motivasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri individu yang membuat individu bertindak. Anwar (dalam Pramandhika, 2011: 7) menjelaskan bahwa manusia memiliki keinginan dalam nurani untuk melakukan suatu perbuatan. Rahmat (dalam Pramandhika, 2011: 8) menjelaskan motivasi kerja dalam islam bukan untuk mengejar duniawi dan hanya memenuhi nafkah, namun sebagai kewajiban beribadah terhadap Allah SWT. Islam memandang bahwa hambanya harus memotivasi dirinya untuk bekerja mencari nafkah. Seperti yang terdapat pada QS. Ar-Ra'd ayat 11:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya: “Sesungguhnya Allah SWT tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

Dalam kata يُغَيِّرُ disini diterangkan bahwa saat seorang hamba ingin merubah keadaan yang ada pada dirinya, harus disertai oleh usaha yang didalamnya terdapat dorongan dan semangat yang disebut dengan motivasi. Jika seorang hamba tidak memiliki motivasi untuk merubah keadaannya, maka Allah tidak akan merubah hal tersebut. Selain itu motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang diri untuk semangat bekerja, sehingga motivasi tersebut menjadi dasar bagi seorang hamba untuk mendapatkan ridho Allah. Pada kitab Qardhawi (2004: 166) seorang karyawan muslim, dan menikmati ketenangan hidup, berlapang dada, optimis, nikmat ridha', semangat bekerja,

kondisi kejiwaan seperti ini memiliki pengaruh terhadap produktivitas dalam pekerjaan. Manusia yang tidak bekerja, gelisah, ragu, putus asa, pembenci, jarang bisa melakukan pekerjaan dengan baik, dia tidak mampu menghasilkan sesuatu yang bisa diterima. Karena pada hakikatnya segala sesuatu tergantung pada niat yang timbul dalam pikiran. Dijelaskan dalam hadist berikut:

عَنْ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ وَلِكُلِّ  
أَمْرٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ

Artinya: “Dari Umar radhiyallahu ‘anhu, bahwa Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah dan Rasul – Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul – Nya.” (HR. Al-Bukhari).

Dalam kata **بِالنِّيَّةِ** seorang hamba memiliki motivasi tergantung niatnya dalam melakukan suatu perbuatan. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam Al-Qur’an telah banyak dibahas, Allah SWT menginginkan hambanya untuk senantiasa memiliki semangat dalam memenuhi kebutuhannya dengan motivasi yang dimiliki. Menurut Berelson dan Sainer (2012: 147) motivasi merupakan keadaan dan sikap manusia yang mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang memberi energi, mendorong aktivitas atau gerakan, memberikan kepuasan, atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan begitu seorang hamba senantiasa akan bekerja dan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai ibadah untuk menafkahi dirinya.

## **B. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Tempat kerja menjadi hal penting bagi setiap orang yang bekerja karena berkaitan erat dengan lingkungannya, dan optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan mempengaruhi mereka secara internal dalam melakukan tugas yang diberikan. Semakin baik lingkungan kerja dan suasana kerja, semakin baik prestasi kerja orang tersebut.

Sedarmayanti (2001: 21) lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan dalam lingkungan tempat orang bekerja, kemudian memiliki hubungan dalam metode kerja dan pengaturan kerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian kelas dasar yaitu; Lingkungan kerja fisik dan non-fisik dimana lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat fisik yang berada di sekitar tempat kerja orang tersebut dan memiliki dampak langsung ataupun tidak langsung langsung dalam bekerja. Sebagai contoh; ketinggian meja dan kursi yang mempengaruhi ergonomi karyawan, iklim kerja yang aman saat bergerak dan tingkat kebisingan luar dan dalam. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang mungkin terjadi di lokasi pekerjaan seseorang, yang secara psikologis dapat mempengaruhi kinerjanya. Sebagai contoh; berhubungan kerjasama antara karyawan dan supervisor, atasan atau bawahan dan rekan kerja.

Nitisemito (1996: 109) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka ketika mereka melakukan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Ketika karyawan

merasa nyaman di lingkungan kerja, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, namun di sisi lain lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas karyawannya.

Berdasarkan pemaparan terkait lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang ditanggungjawabkan.

## **2. Aspek-aspek Lingkungan Kerja**

Afandi (2018: 69) aspek-aspek dalam lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek yang membentuknya, aspek lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus diterapkan oleh setiap organisasi kepada tenaga kerjanya. Pelayanan yang baik dari organisasi meningkatkan semangat pegawai terhadap pekerjaannya, meningkatkan tanggungjawab terhadap kinerja pekerjaannya dan dapat menjaga reputasi organisasi melalui produktivitas kerja serta perilaku. Secara umum pelayanan kepegawaian mencakup beberapa hal, yaitu: layanan makanan dan minuman, pelayanan kesehatan, toilet atau kamar mandi kecil di tempat kerja dan lain-lain.
- b. Kondisi kerja, kondisi kerja karyawan harus ditangani dengan sebaik mungkin oleh manajemen organisasi agar ada rasa aman pada saat karyawan bekerja. Kondisi kerja ini meliputi pencahayaan yang memadai, suhu udara yang tepat, dan kebisingan yang dapat diatasi maupun diredam, warna ruangan, ruang gerak atau istirahat yang diperlukan, dan keamanan kerja karyawan.
- c. Hubungan kerja karyawan, hubungan kerja sangat penting untuk menciptakan produktivitas pekerja. Karena adanya keterkaitan antara motivasi dan semangat terhadap hubungan yang baik antara

rekan kerja di tempat kerja, apabila hubungan tidak berjalan dengan baik maka ketidaksesuaian hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat sehingga dapat menurunkan hasil kerja.

Simanjuntak (2003: 39) aspek lingkungan kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pelayanan yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Kemudian dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sendiri, dan selanjutnya menjaga reputasi perusahaan melalui produktivitas dan perilaku tenaga kerja.
- b. Kondisi kerja yang mencakup udara yang cukup, kebisingan yang dapat dikendalikan, efek warna, standarisasi ruangan, dan keselamatan kerja karyawan.
- c. Hubungan Karyawan, hal ini berhubungan dengan adanya korelasi antara motivasi dan antusiasme dalam kerja. Kemudian apabila ada ketidaksesuaian dengan hubungan diantara rekan kerja di tempat kerja, hal ini mengakibatkan hubungan karyawan mengarah pada motivasi dan keterlibatan yang lebih rendah, dan akibatnya kepuasan kerja menjadi rendah.

Aspek lingkungan kerja menurut Schein (2010: 122) yaitu:

- a. Kebijakan organisasi, pentingnya kebijakan organisasi yang jelas dan konsisten dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Hal ini pentingnya kebijakan dalam menciptakan budaya yang konsisten dan mudah dipahami oleh karyawan.
- b. Struktur organisasi, pentingnya struktur organisasi yang jelas dan mudah dipahami oleh karyawan dalam membentuk budaya organisasi yang sehat.
- c. Interaksi sosial, menekankan bahwa interaksi sosial antara karyawan, terutama dalam kelompok kerja karena faktor penting dalam membentuk budaya organisasi.

Kesimpulan dari pemaparan diatas bahwa aspek lingkungan kerja terdiri dari pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan.

### **3. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Danang (2012: 44) faktor lingkungan kerja dimana perusahaan berpeluang untuk mendukung faktor ini untuk keberhasilan dan kemajuan perusahaan yang ada. Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan diantaranya adalah:

- a. Hubungan karyawan, hal ini mewakili hubungan sebagai kelompok, tetapi rekanan melakukan kontak dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.
- b. Tingkat kebisingan pegawai, lingkungan kerja yang gaduh atau tidak terkontrol dapat menimbulkan dampak yang tidak diinginkan yaitu adanya kecemasan di tempat kerja.
- c. Kebijakan kerja, kebijakan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan dampak positif bagi kepuasan karyawan dan kinerja pengembangan karir di perusahaan.
- d. Pencahayaan, pencahayaan yang baik di tempat kerja memberikan manfaat seperti peningkatan dan pengurangan biaya tenaga kerja, perluasan dan peningkatan kualitas barang produksi, peningkatan pemeliharaan gedung dan kebersihan, mengurangi resiko tingkat kecelakaan, fasilitasi pengamatan dan pengawasan memadai, peningkatan moral, peningkatan visibilitas, mengurangi kerusakan dalam hal produksi atau yang lainnya.
- e. Sirkulasi udara, sirkulasi atau pertukaran udara jika memadai ventilasi harus disediakan terlebih dahulu apabila hal ini tidak terpenuhi maka akan terlalu panas.
- f. Keamanan, lingkungan kerja yang aman menciptakan ketenangan, kenyamanan dan motivasi.

Afandi (2018: 66) faktor-faktor lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Ruang kerja, hal ini berimplikasi signifikan terhadap kenyamanan dan penampilan karyawan, termasuk kesesuaian tata letak dan penempatan peralatan kerja.
- b. Rancangan kerja, peralatan kerja dan metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai untuk pekerjaan mempengaruhi kinerja maupun pekerja.
- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan yang cukup berpengaruh signifikan terhadap kondisi seseorang saat melakukan pekerjaannya.
- d. Tingkat privasi pekerja dalam melihat dan mendengarkan, pada tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawan. Privasi yang dimaksud adalah kebebasan pribadi dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Perlindungan privasi mengacu pada kebebasan melihat, sedangkan suara mengacu pada pendengaran.

Faktor lingkungan psikologis, faktor lingkungan psikologis adalah masalah yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi, faktor lingkungan psikologis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Lembur, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang tertentu atau mendesak untuk menyelesaikan pekerjaan menimbulkan tekanan dan stress pada karyawan kemudian mempengaruhi pada hasil yang dicapai.
- b. Sistem kontrol yang buruk, sistem yang buruk dan tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan seperti pada ketidakstabilan hubungan dan kurangnya umpan balik kinerja.

- c. Frustrasi, hal ini dapat membuat tujuan menjadi sulit tercapai. Misalnya ekspektasi perusahaan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka berujung pada frustrasi karyawan.
- d. Segala macam bentuk perubahan, perubahan di tempat kerja mempengaruhi cara orang bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan perubahan pemimpin organisasi.
- e. Ketidaksepakatan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu konflik dalam komunikasi, kurangnya pemahaman satu sama lain dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya upaya-upaya positif penyelesaian perselisihan di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

Schein (2010: 7) faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi lingkungan kerja adalah dari budaya organisasi mencakup nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku yang dipraktikkan di dalam organisasi. Hal ini menekankan bahwa budaya organisasi harus dikelola dan dipertahankan dengan hati-hati untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kesimpulan dari pemaparan diatas bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor lingkungan fisik berupa ruang kerja, rancangan kerja, dan tingkat privasi. Serta dipengaruhi oleh faktor psikologi seperti lembur, sistem perusahaan, dan perubahan.

#### **4. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam**

Menurut Islam, lingkungan kerja mencakup semua aktivitas manusia dalam ruang dan waktu. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggungjawab mengelola alam semesta untuk kemaslahatan umat

manusia. Karena alam semesta sebenarnya diciptakan Tuhan untuk manusia. Dalam hal ini manusia sebagai khalifah di bumi dimana hal tersebut berhubungan dengan menyerukan interaksi antara manusia dan antara manusia dan alam. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara lingkungan, seperti firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Qashas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qashash: 77).

Dalam kalimat إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ diatas sungguh pentingnya semua hal yang menjadi berkesinambungan, seperti lingkungan kerja dengan individu dalam pekerjaannya. Semua hal harus dijaga dan diperhatikan apabila tidak maka akan merugikan satu sama lain dan berhubungan dengan pentingnya menjaga alam dan lingkungan sekitar karena lingkungan juga merupakan iman yang penting dalam kehidupan. Rasheed dan Andersen (2014: 81) lingkungan kerja ditekankan sebagai tempat di mana individu bekerja dengan bertanggung jawab, kejujuran, dan integritas. Lingkungan tidak hanya secara fisik namun juga secara non fisik. Dalam dunia pekerjaan lingkungan non fisik terdiri dari adanya interaksi antar karyawan untuk menciptakan hubungan yang baik. Pentingnya menjaga hubungan antara sesama karyawan untuk menghindari timbulnya perselisihan dalam bekerja. Dijelaskan dalam QS. Al-Hujarat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.”

Dalam kalimat **إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ** hal tersebut selaras dengan Hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim bahwa “Sesungguhnya antara seseorang mukmin dengan mukmin lainnya bagaikan bangunan yang saling melengkapi atau memperkokoh satu sama lainnya”. Lantas dalam lingkungan kerja, karyawan harus saling membantu dan saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk menciptakan kenyamanan. Sedarmayanti (2001: 21) lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan dalam lingkungan tempat orang bekerja, kemudian memiliki hubungan dalam metode kerja dan pengaturan kerja sebagai individu atau sebagai kelompok. Oleh karena itu, lingkungan kerja meliputi segala kondisi yang mungkin terjadi di lokasi pekerjaan seseorang, yang secara psikologis dapat mempengaruhi kinerjanya. Sebagai contoh; berhubungan kerjasama antara karyawan dan supervisor, atasan atau bawahan dan rekan kerja.

Dari pemaparan yang telah dibahas diatas dapat disimpulkan bahwa hakikatnya Allah SWT menginginkan hambanya untuk senantiasa mengelola lingkungannya dengan baik, menjaganya dan tidak merusaknya. Hal tersebut selaras dengan lingkungan pekerjaan. Nitisemito (1996: 109) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka ketika mereka melakukan tugas yang diberikan. Apabila karyawan saling menjaga lingkungan kerja dengan baik. Maka akan tercipta kenyamanan dan kebahagiaan, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, seperti interaksi yang dijalin antar karyawan.

## **C. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dengan hubungan pekerjaannya. Menurut Howell dan Dipboye (2008: 350) kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan derajat rasa suka atau tidak suka tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Bender dan Roche (dalam Arjuni, dkk., 2019: 172) menyatakan ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya pendapatan serta kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Handoko (2019: 75) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan dalam hal menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang pekerjaan. Siagian (2012: 259) kepuasan kerja adalah bagaimana cara memandang seseorang tentang pekerjaannya baik secara positif maupun negatif.

Berdasarkan pemaparan terkait kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan.

### **2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja**

Ada beberapa aspek kepuasan kerja Prestawan (2010: 21), yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek psikologis, hal ini meliputi minat dan keamanan kerja serta sikap terhadap pekerjaan hingga keterampilan dan kemampuan
- b. Aspek fisik, hal ini adalah kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerja yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan istirahat, kondisi ruangan, penerangan, ventilasi, kesehatan pekerja, temperatur udara, dan usia pekerja.
- c. Aspek keuangan mengacu pada jaminan dan tunjangan karyawan yang meliputi sistem dan tingkatan gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi, dan tunjangan.

Kemudian aspek-aspek lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut Gilmer (1999: 114) adalah:

- a. Keamanan pekerjaan, aspek ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan baik dari kaum karyawan pria maupun wanita. Kondisi aman akan sangat mempengaruhi emosi karyawan selama bekerja.
- b. Kesempatan untuk berkembang, memberi peluang kemungkinan untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan keterampilan disaat bekerja.
- c. Upah, dalam hal ini adalah gaji karyawan harus sesuai dengan harapan dan kualitas pekerjaan yang dilakukan.
- d. Kondisi kerja, hal ini termasuk dalam tempat kemudian ventilasi dan penerangan serta kantin dan tempat parkir.
- e. Komunikasi, komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen memberikan kontribusi pada hubungan yang harmonis. Dalam hal ini kesediaan pimpinan untuk mendengar dan memahami.

Spector (1985: 4) membagi kepuasan kerja menjadi 9 aspek yaitu:

- a. Gaji atau upah merupakan bayaran yang nantinya akan diterima oleh karyawan melalui perusahaan yang merupakan bentuk imbalan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.
- b. Promosi merupakan sebagai salah satu cara untuk memberikan kepuasan kepada pegawai oleh perusahaan dengan cara menaikkan jabatan pegawai.
- c. Supervisi atau atasan adalah salah satu bentuk dukungan oleh atasan yang mempunyai tugas untuk mengawasi kompetensi serta memberikan bantuan terkait dengan tugas kepada para pegawai.
- d. Tunjangan merupakan salah satu bentuk reward kepada pegawai oleh perusahaan.
- e. Penghargaan, karena dengan memberikan apresiasi terhadap hasil kinerja pegawai dapat diberikan berupa materi maupun non materi.

Hal tersebut sebagai salah satu bentuk penghormatan serta kepedulian terhadap kinerja pegawai.

- f. Peraturan dan Prosedur Kerja, dalam operating procedure didalamnya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan peraturan, prosedur serta kebijakan yang telah diterapkan oleh perusahaan untuk pegawainya.
- g. Rekan kerja yang meliputi didalamnya sekumpulan orang yang berada di perusahaan yang mengarah pada hubungan kerja sama dengan rekan sesama pekerja yang bisa melakukan pekerjaan secara bersama-sama.
- h. Sifat pekerjaan adalah apakah pekerjaan tersebut bertentangan dengan hati nurani atau tidak. Kemudian apakah pekerjaan tersebut bisa dinikmati atau tidak bisa dinikmati.
- i. Komunikasi yang berkaitan dengan interaksi dalam perusahaan. Apabila komunikasi dapat terjalin dengan baik, maka karyawan akan lebih mudah memahami tugas serta kewajiban tentang pekerjaannya.

Kesimpulan dari pemaparan diatas bahwa aspek kepuasan kerja terdiri dari aspek psikologis seorang karyawan, keadaan fisik pekerja serta kondisi lingkungan kerja dan keuangan.

### **3. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Robbins (2002: 36) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental dengan ukurannya memiliki beberapa indikator dimana hal itu adalah tugas yang menyenangkan, menantang, dan kesesuaian untuk posisi serta tugasnya.
- b. Hadiah yang sesuai dengan dimensi yang memiliki indikator didalamnya adalah gaji dan jaminan sosial.
- c. Kondisi kerja yang mendukung dengan indikatornya siap menerima tugas dan menerima beban kerja yang meningkat.

- d. Rekan-rekan yang mendukung.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan seperti keterampilan dan bekerja sesuai dengan keinginan.

Kreitner dan Kinicki (2011: 225) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a. Pemenuhan kebutuhan, hal ini berhubungan dengan kebutuhan kerja yang didapat untuk menghidupi kehidupannya.
- b. Perbedaan, hubungannya dengan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaan.
- c. Pencapaian, dimulai dari kepuasan atau hasil persepsi pekerjaan sebagai pemenuhan nilai pekerjaan.
- d. Keadilan, sebagai kepuasan fungsi kebahagiaan tergantung pada seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Genetik, hal itu adalah faktor genetik kepuasan kerja yang merupakan fungsi dari karakteristik individu.

Sutrisno (2010: 80) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor psikologis, berkaitan dengan kejiwaan para karyawan. Seperti minat, ketenangan dalam bekerja, bakat serta keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan dapat mempengaruhi faktor psikologis karyawan.
- b. Faktor sosial, berkaitan dengan hubungan antar karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, berkaitan dengan kondisi fisik yang dimiliki para karyawan. Seperti penerapan waktu istirahat, jenis pekerjaan karyawan, perlengkapan yang dimiliki karyawan, kesehatan dan umur karyawan, serta tempat karyawan bekerja.
- d. Faktor finansial, keterkaitan besar pada faktor finansial karena terdiri dari besarnya jaminan, besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan yang merupakan macam-macam dari bentuk reward.

Kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berasal dari psikis, kondisi di tempat kerja, material, dan lingkungan serta adanya kesempatan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kualitas untuk lebih maju.

#### 4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam melakukan pekerjaan merupakan ibadah dan doa. Perspektif kepuasan kerja dalam Islam melindungi kepentingan kedua belah pihak dalam hal organisasi atau perusahaan yaitu kedua belah pihak tersebut adalah atasan dan bawahan. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu merupakan bagian dari ibadah. Karena bekerja merupakan pelaksanaan untuk mencukupi kebutuhan hidup dan seorang muslim juga dapat bekerja keras adanya dorongan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materi seperti gaji atau penghasilan. Kepuasan kerja berhubungan dengan ajaran Islam dimana Allah tidak akan ridho padanya kecuali dia melakukan pekerjaan dengan sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan nabi Muhammad kepada pengikutnya dalam QS. At-Taubah ayat 59 yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ  
وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridho dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata. “Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah, “(tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)”.

Dalam kalimat **حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا** seorang hamba diharuskan merasa cukup atas apa yang telah Allah berikan, implikasi dari ayat tersebut adalah bahwa apa yang dilakukan orang maka dihargai secara adil atas apa yang telah dilakukan. Baik dan buruknya kualitas kerja berhubungan dengan ketekunan yang membuat orang menghargai hasil

kerjanya, hal ini menyangkut dengan kepuasan kerja individu dalam melakukan pekerjaannya. Pada kitab Al – Qarni (2007: 253) dikatakan bahwa karyawan yang bekerja dengan tangannya adalah merupakan kelompok orang yang lebih bahagia, tidak terbebani, dan lebih tenang dibandingkan dengan karyawan yang lain. Segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia hakikatnya di perlihatkan oleh Allah. Maka seorang hamba senantiasa melakukan pekerjaannya dengan baik sebagai bentuk amalan kepada Allah.

Seorang karyawan baiknya senantiasa berdoa kepada Allah SWT untuk selalu merasa memiliki rasa puas dan diberi kecukupan. Seperti yang disampaikan dalam HR. Muslim no. 2721 yang berbunyi “Ya Allah, aku meminta aku meminta pada-Mu petunjuk, ketakwaan, diberikan sifat “afaf dan ghina”. Afaf dan ‘iffah memiliki makna menjauhkan diri dari hal yang tidak dibolehkan. Sedangkan Al-ghina adalah hati yang selalu merasa cukup.

Berdasarkan pemaparan yang telah dibahas di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari seorang karyawan senantiasa keinginan dari dalam diri untuk merasa dihargai dan dicukupi kebutuhannya berdasarkan apa yang telah dilakukannya. Siagian (2012: 259) kepuasan kerja adalah bagaimana cara memandang seseorang tentang pekerjaannya baik secara positif maupun negatif. Kemudian di dalam Al-Qur’an dijelaskan bahwa seorang hamba harus memiliki rasa cukup terhadap apa yang telah diberikan kepadanya dan senantiasa untuk selalu berharap kepada Allah serta bekerja secara sungguh-sungguh karena Allah maha mengetahui perbuatan hambanya.

#### **D. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja**

Seorang karyawan dapat memiliki kinerja yang optimal apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengemban tanggungjawabnya. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Anoraga (2014: 35) bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat dalam bekerja, hal

ini tergantung sebagaimana kuat dan lemahnya motivasi kerja sebagai karyawan untuk ikut menentukan besar kecil prestasi yang diraihinya. Pamela dan Oloko (2015: 88) berpendapat bahwa motivasi kerja karyawan memiliki hubungan dengan lingkungan kerja serta kepuasan kerja, maka dari itu motivasi menjadi kunci dalam suatu perusahaan yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan. Clelland (2015: 271) menyatakan bahwa seseorang yang termotivasi dapat dipengaruhi oleh keadaan dan kesempatan yang tersedia. Hal tersebut selaras dengan keadaan lingkungan pekerjaan bagi karyawan dan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang diinginkan untuk memenuhi kepuasannya dalam bekerja.

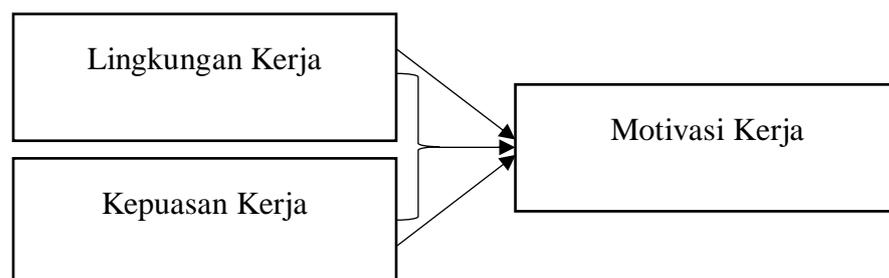
Seorang karyawan akan mampu bekerja secara baik apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik juga, sehingga karyawan memiliki semangat dalam menuntaskan tugas dan tanggungjawabnya. Diperkuat oleh pernyataan Sutrisno (2017: 132) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal yang salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Menurut Gitosudarmo (2000: 151) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhinya dalam bekerja. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, sehingga waktu yang digunakan dalam bekerja efektif. Dalam penelitian yang dilakukan Prakoso, dkk (2014) terhadap karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Diperkuat oleh pendapat Siagian (2008: 106) bahwa kondisi kerja yang baik terutama segi fisik lingkungan kerja merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan akan lebih baik. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2021) terhadap pegawai kelurahan. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memotivasi pegawai, sehingga secara positif dan signifikan ketika kepuasan kerja

meningkat maka motivasi kerja pegawai juga ikut meningkat. Kemudian kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya dapat terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan dimana munculnya kemalasan, pergantian tenaga kerja, mogok kerja dan hal buruk lainnya yang dapat mempengaruhi jalannya perusahaan. Sinambela (2006: 20) kepuasan kerja seseorang berhubungan dengan timbal balik kepuasan hidup dimana kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja dan non kerja.

Pada umumnya, karyawan menyukai pekerjaan yang menantang dengan tujuan melaksanakan pekerjaan itu memerlukan upaya tertentu dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam skala cukup tinggi. Apabila dengan cara tersebut karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai maka diharapkan karyawan merasa puas sehingga selanjutnya selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Florida dan Rosa (2013: 228) bahwa saat karyawan memiliki keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaannya dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam hal ini seperti lingkungan kerja maka hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi semakin baik.

Berdasarkan uraian yang sudah ada dimana keterhubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dengan motivasi kerja. Maka kerangka pemikiran konseptual tentang bagaimana keterhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan adalah sebagai berikut:



## **E. Hipotesis**

Peneliti akan mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sehingga dapat mengolah data secara relevan. Sugiyono (dalam Giovanni, dkk., 2015: 93) mengungkapkan hipotesis merupakan jawaban yang belum benar pada rumusan penelitian, maka dari rumusan tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Maka hipotesis yang digunakan adalah “Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan shoeceleanic”.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Sugiyono (dalam Giovanni, dkk., 2015: 93) menyatakan metode kuantitatif merupakan cara yang sudah lama digunakan karena menjadi budaya yaitu dengan cara riset. Azwar (2017: 5) menyatakan bahwa riset menggunakan metode kuantitatif mengutamakan analisisnya pada data berupa angka dan diolah dengan metode analisis statistika. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitiannya, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisan mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.

#### **B. Variabel Penelitian**

Winarsunu (2017: 3) menyatakan bahwa variabel penelitian dapat diartikan sebagai suatu konsep yang memiliki variasi atau keragaman. Dalam penelitian terdapat dua macam variabel penelitian yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Adapun untuk variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y) : Motivasi Kerja
2. Variabel Independen 1 (X1) : Lingkungan Kerja
3. Variabel Independen 2 (X2) : Kepuasan Kerja

#### **C. Definisi Operasional**

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari internal dan eksternal seseorang dalam meningkatkan semangat serta antusiasnya untuk mengerjakan suatu tugas dalam pekerjaan. Motivasi kerja dapat diukur melalui alat ukur skala psikologi berdasarkan Clelland (1993: 51) aspek kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan.

## 2. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan baik fisik maupun nonfisik dan kemudian dapat mempengaruhi karyawan ketika sedang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diukur melalui alat ukur skala psikologi berdasarkan Afandi (2018: 69) pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seorang karyawan yang dicerminkan melalui perasaannya terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja dapat diukur melalui alat ukur skala psikologi berdasarkan Prestawan (2010: 21) keadaan psikologis, fisik pekerjaan, dan keuangan.

### **D. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Shoecleanic. Pengambilan data dilakukan secara online dengan menggunakan alat ukur skala psikologi yang dibuat melalui *Google Form* yang disebar oleh peneliti dengan link <https://forms.gle/BdAGjAt23ewBXRrd8>, untuk memudahkan proses penelitian agar lebih efisien dalam penggunaan waktu. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 10 dan 11 Mei 2023.

### **E. Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Azwar (2017: 109) populasi dalam penelitian merujuk pada kelompok subjek yang akan digunakan untuk menggeneralisasi hasil penelitian. Populasi berperan sebagai tempat di mana peneliti dapat mengambil kesimpulan berdasarkan karakteristik atau atribut yang dimilikinya. Selain itu, Latipun (2015: 29) populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti untuk tujuan pengambilan kesimpulan. Dalam

penelitian ini, populasi yang akan digunakan adalah karyawan Shoecleanic dengan total jumlah sebanyak 50 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) bagian dari ciri-ciri yang terdapat dalam populasi disebut dengan sampel. Menurut Latipun (2015: 30) sampel merupakan bagian yang representatif atau dapat mewakili dari sebuah populasi.

## 3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah metode untuk mengambil sampel dari populasi yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2017: 85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai referensi dan metode yang beragam. Dalam konteks ini, objek pengumpulan data adalah karyawan Shoecleanic. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala lingkungan kerja, skala kepuasan kerja, dan skala motivasi kerja. Sugiyono (2017: 107) menjelaskan bahwa indikator digunakan sebagai acuan dalam menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Skala tersebut memiliki pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Dalam penilaian pernyataan yang bersifat positif atau *favorable*, penilaian tertinggi adalah sangat setuju (4), diikuti oleh setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Sedangkan dalam penilaian pernyataan yang bersifat negative atau *unfavorable*, penilaian tertinggi adalah sangat setuju (1), diikuti oleh setuju (2), tidak setuju (3), dan sangat tidak setuju (4).

Tabel 3. 1 Skala Likert

<b>Respon</b>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Berikut aspek variabel terikat dan bebas yang termasuk dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala Motivasi Kerja

Pada skala ini, aitem dibuat berdasarkan aspek motivasi kerja menurut Clelland (1993: 51) yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Kemudian indikator dibuat atau dimodifikasi peneliti dengan acuan aspek yang dicantumkan.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kebutuhan prestasi	Memiliki kreativitas dalam melakukan pekerjaan	1. Saya memberikan ide yang menarik ketika bekerja. 2. Saya bekerja secara kreatif.	3. Saya kesulitan ketika diminta saran untuk membuat ide yang menarik. 4. Kreativitas saya dalam bekerja tidak ada.	8

		Antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5. Saya menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang diberikan. 7. Saya termotivasi dalam bekerja setelah mencapai target pekerjaan.	6. Saya terlambat dalam menyelesaikan target pekerjaan. 9. Saya tidak memiliki motivasi dalam bekerja setelah mencapai target pekerjaan.	
2.	Kebutuhan afiliasi	Memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari tim kerja yang solid dan terintegrasi	8. Saya memiliki rekan kerja yang kompak dan solid. 10. Saya nyaman dalam bekerja bersama rekan kerja yang ada.	11. Saya tidak memiliki rekan kerja yang kompak dan solid. 12. Kerja sama itu tidak penting dalam pekerjaan bagi saya.	8
		Menyukai kerja sama dan menghindari persaingan	13. Saya berkerja sama untuk mencapai target yang telah ditentukan. 15. Saya berkolaborasi	14. Saya mengutamakan kepentingan pribadi daripada kerja sama. 16. Saya menciptakan	

			dalam melakukan pekerjaan.	konflik di antara rekan kerja.	
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	Kepuasan ketika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan	17. Saya senang ketika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. 18. Saya berhasil dalam mencapai target yang ditetapkan.	19. Saya tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan. 20. Saya merasa tidak ada tantangan baru lagi yang menarik.	8
		Keinginan untuk mencapai pengakuan dan penghargaan dari orang lain dalam lingkungan kerja	21. Saya senang ketika mendapatkan pengakuan dari atasan. 22. Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kontribusi yang lebih baik lagi setelah mendapatkan pengakuan dan penghargaan.	23. Saya tidak senang melihat orang yang tidak berkontribusi malah mendapatkan pengakuan. 24. Keras saya tidak dihargai dalam pekerjaan.	
Jumlah			12	12	24

## 2. Skala Lingkungan Kerja

Pada skala ini, aitem dibuat berdasarkan aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018: 69) yaitu pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawan. Kemudian indikator dibuat atau dimodifikasi peneliti dengan acuan aspek yang dicantumkan.

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Lingkungan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Pelayanan kerja	Adanya layanan jaminan sosial kesehatan untuk karyawan	1. Ada layanan jaminan sosial kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya. 3. Saya mendapatkan jaminan sosial kesehatan karyawan.	2. Tidak ada layanan jaminan sosial kesehatan yang diberikan perusahaan kepada saya. 4. Jika ada yang mengalami kecelakaan kerja, perusahaan tidak bertanggung jawab.	8
		Tunjangan atau tanggungan kerja	5. Saya mendapatkan konsumsi sesuai jam shift saya. 6. Saya diberikan kemudahan	7. Perusahaan tidak memberikan asks kenyamanan kerja kepada saya.	

			secara finansial ketika ada kebutuhan mendesak.	8. Saya tidak diberikan tunjangan apapun dalam bekerja.	
2.	Kondisi kerja	Penempatan ruangan	9. Ruang kerja yang disediakan membuat saya mudah dalam melakukan pekerjaan. 11. Ruangan di kantor memiliki privasi yang baik untuk karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan.	10. Ruangan kerja yang diberikan sangat sempit dan minim pencahayaan. 12. Saya tidak memiliki privasi di ruang kerja.	8
		Keamanan dan risiko pekerjaan	13. Keamanan di kantor saya memiliki sistem yang baik. 14. Saya dapat menerima risiko dari pekerjaan saya.	15. Risiko pekerjaan saya sangat tinggi untuk terjadi suatu kecelakaan kerja. 17. Keamanan di kantor saya sangat minim.	

3.	Hubungan antar karyawan	Interaksi antar karyawan	16. Hubungan komunikasi di lingkungan kerja saya sangat baik. 18. Saya bertukar pikiran terkait pekerjaan ketika istirahat kantor.	19. Saya sulit berkomunikasi dengan rekan kerja. 20. Saya individualis dalam bekerja.	8
		Kemampuan bekerja dalam tim	21. Saya bekerja sama dengan karyawan lain secara mudah walaupun memiliki banyak perbedaan. 22. Saya membantu rekan kerja saya yang kesulitan dalam bekerja.	23. Rekan kerja saya sulit diajak bekerja sama. 24. Saya tidak membantu rekan ketika mengalami kesulitan.	
Jumlah			12	12	24

### 3. Skala Kepuasan Kerja

Pada skala ini, aitem dibuat berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Prestawan (2010: 21) yaitu keadaan psikologis, fisik pekerjaan, dan keuangan. Kemudian indikator dibuat atau dimodifikasi peneliti dengan acuan aspek yang dicantumkan.

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keadaan psikologis	Minat karyawan terhadap pekerjaan	1. Saya menikmati pekerjaan. 2. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat saya.	3. Saya tidak tertarik dengan pekerjaan. 4. Saya tidak memiliki minat dalam pekerjaan.	8
		Sikap terhadap pekerjaan	5. Saya mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik. 7. Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk memberikan hasil yang terbaik.	6. Saya hanya bekerja jika ada pengawasan dari atasan. 8. Bagi saya pekerjaan bukan prioritas utama.	
2.	Aspek fisik pekerjaan	Kondisi dalam lingkungan kerja	9. Kondisi ruang kerja saya mendukung dalam melakukan pekerjaan. 10. Pencahayaan di ruang kerja saya cukup	11. Lahan parkir dikantor sangat sempit. 13. Tidak terdapat sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja saya.	8

			membantu dalam bekerja.		
		Ketersediaan peralatan kerja dan fasilitas yang menunjang pekerjaan	12. Saya bekerja lebih mudah dengan adanya peralatan yang memadai. 14. Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	15. Kurangnya peralatan membuat saya kesulitan dalam bekerja. 16. Kondisi fasilitas yang tidak memadai untuk melakukan pekerjaan.	
3.	Keuangan	Tunjangan karyawan	17. Saya mendapatkan bonus ketika mencapai target. 18. Saya mendapatkan uang transport dan operasional.	19. Tidak ada bonus walaupun sudah mencapai target pekerjaan. 20. Saya menggunakan uang pribadi untuk operasional kantor.	8
		Sistem gaji yang diterapkan	21. Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan	23. Sistem gaji yang diterapkan	

			yang saya lakukan. 22. Gaji yang diberikan kepada saya tepat waktu.	kantor merugikan saya. 24. Gaji yang berikan kepada saya tidak pernah tepat waktu.	
Jumlah			12	12	24

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (dalam Guntur, 2017: 8), instrumen penelitian dianggap valid jika mampu mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Pendekatan yang digunakan adalah validitas isi, di mana validitas isi terpenuhi melalui prosedur validasi terhadap semua item pada skala yang digunakan dimana yang dilihat melalui angka *corrected item-total correlation*. Validitas item dinilai berdasarkan penilaian, pendapat, dan masukan dari pakar dengan *expert judgment* yang mengacu pada penggunaan penilaian dan pendapat dari para ahli serta memiliki keahlian dan pengetahuan yang relevan dalam suatu bidang tertentu. Dalam hal ini terdiri dari dua dosen pembimbing, yaitu Bapak Dr. Baidi Bukhori, M.Si dan Ibu Dewi Khurun Aini, S.Pdl. M.A.

## 2. Daya Beda Item

Pengujian daya beda item dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh item dapat menentukan sampel mana yang memiliki atribut dan tidak. Dalam penelitian ini akan dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS for Windows* versi 26. Cara untuk mengetahui seberapa jauh item dapat membedakan individu atau kelompok individu memiliki atribut yang diukur atau tidak, melalui uji daya beda item. Semakin tinggi daya beda item, maka instrumen penelitian akan semakin baik. Pengujian daya beda item menggunakan uji *corrected item-total correlation*, jika nilai pengujian lebih besar dari 0.3, maka item dapat digunakan.

## 3. Reliabilitas

Menurut Guntur (2017: 13), reliabilitas mengacu pada kemampuan alat ukur untuk secara konsisten memperkirakan apa yang akan diukur. Azwar (2012: 4) menjelaskan bahwa penilaian yang memiliki reliabilitas tinggi adalah penilaian yang dapat menggambarkan data yang dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas, digunakan metode *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , maka dapat dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$ , maka dianggap tidak reliabel.

## 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen penelitian dapat digunakan pada sampel, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Tahapan ini sering disebut sebagai uji coba atau try out, yang bertujuan untuk menentukan item mana yang valid dan tidak valid, serta mengukur tingkat reliabilitas instrumen penelitian.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan oleh pegawai instansi atau perusahaan di luar sampel penelitian, karena populasi yang terbatas dan digunakan secara keseluruhan sebagai sampel. Uji coba melibatkan 30 karyawan di luar sampel penelitian

yakni di *twoclean*. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas

1) Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja memiliki 24 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 26. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 20 item valid, sedangkan 4 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,361 (rtabel 5% N=30). Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* skala motivasi kerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Kebutuhan prestasi	Memiliki kreativitas dalam bekerja	1, 2	3*, 4	7
		Antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5, 7	6, 9	
2.	Kebutuhan afiliasi	Menunjukkan tingkah laku kepemimpinan dalam kelompok	8, 10	11, 12	8
		Menyukai kerjasama dan menghindari persaingan	13, 15	14, 16	
3.	Kebutuhan kekuasaan	Kebutuhan untuk mengendalikan situasi	17, 18	19, 21	5
		Kedudukan dalam organisasi	20, 22*	23*, 24*	
Jumlah			11	9	20

\*item gugur

## 2) Skala Lingkungan Kerja

Skala lingkungan kerja memiliki 24 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 26. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 19 item valid, sedangkan 5 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,361 (rtabel 5% N=30). Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* skala lingkungan kerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Lingkungan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pelayanan kerja	Pemberian layanan kesehatan	1, 3	2*, 4	7
		Tunjangan atau tanggungan kerja	5, 6	7, 8	
2.	Kondisi kerja	Penempatan ruangan	9, 11*	10, 12	7
		Keamanan dan risiko pekerjaan	13, 14	15, 17	
3.	Hubungan antar karyawan	Interaksi antar karyawan	16, 18	19*, 20*	5
		Kemampuan bekerja dalam tim	21, 22*	23, 24	
Jumlah			10	9	19

\*item gugur

## 3) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja memiliki 24 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 26. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 19 item valid, sedangkan 5 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,361 (rtabel 5% N=30).

Berdasarkan data tersebut, maka *blueprint* skala kepuasan kerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keadaan psikologis	Minat karyawan terhadap pekerjaan	1, 2*	3, 4*	4
		Sikap terhadap pekerjaan	5*, 7	6*, 8	
2.	Keadaan fisik pekerjaan	Kondisi dalam lingkungan kerja	9, 10	11, 13	8
		Ketersediaan peralatan kerja dan fasilitas yang menunjang pekerjaan	12, 14	15, 16	
3.	Keuangan	Tunjangan karyawan	17, 18*	19, 20	7
		Sistem gaji yang diterapkan	21, 22	23, 24	
Jumlah			9	10	19

b. Hasil Uji Reliabilitas

1) Skala Motivasi Kerja

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien > 0,60. Pengujian pada skala motivasi kerja menghasilkan koefisien sebesar 0,914 > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.914	20

2) Skala Lingkungan Kerja

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien  $> 0,60$ . Pengujian pada skala lingkungan kerja menghasilkan koefisien sebesar  $0,912 > 0,60$  maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.912	19

### 3) Skala Kepuasan Kerja

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien  $> 0,60$ . Pengujian pada skala kepuasan kerja menghasilkan koefisien sebesar  $0,959 > 0,60$  maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbarch's Alpha	N of Items
.959	19

## H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tindakan yang dilakukan untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian. Sugiyono (2017: 147) teknik analisis data kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul yang kemudian dilakukan perhitungan untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Beberapa analisis data yang digunakan dengan SPSS yaitu sebagai berikut:

## 1. Uji Asumsi

- a. Uji Normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.
- b. Uji Linearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara dua variabel. Dalam penelitian ini, uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan bantuan *SPSS*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel tersebut. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut tidak linear.
- c. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini, untuk menguji keberadaan multikolinearitas, peneliti menggunakan uji *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF di bawah 4, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF di atas 4, dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinearitas.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu langkah dalam mengevaluasi kekuatan sampel yang mencerminkan populasi dalam sebuah penelitian. Menurut Purwanto (2010: 145), uji hipotesis adalah suatu proses yang digunakan untuk mengambil keputusan apakah hipotesis atau asumsi sementara yang diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Tujuan dari pengujian regresi linier berganda adalah mengidentifikasi hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen dalam analisis

statistik. Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Semakin tinggi persentase hasil yang diperoleh, semakin besar pengaruh antar variabel yang terkait.

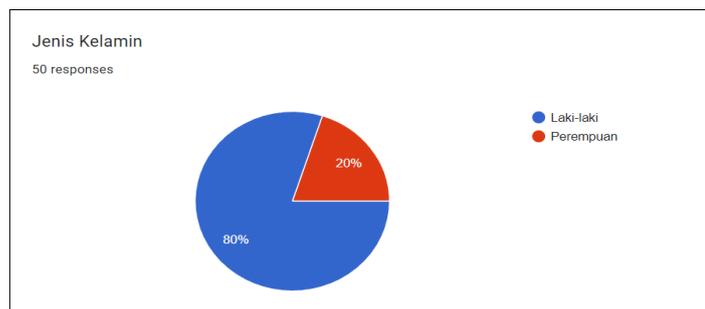
## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Subjek

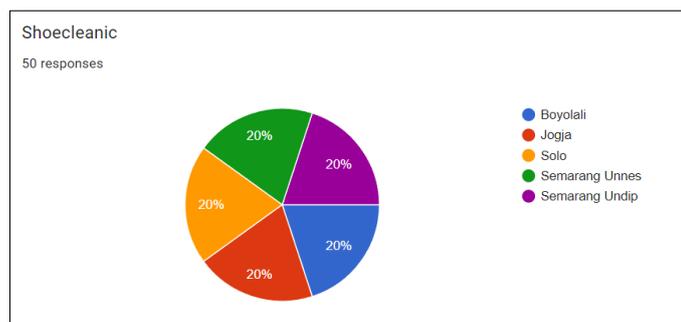
Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Shoecleanic. Populasi berjumlah 50 karyawan, sampel yang digunakan *saturation sampling* sehingga sampel digunakan keseluruhan karyawan sejumlah 50. Teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi yang disebar melalui *google form* kepada karyawan. Berdasarkan kuesioner *google form* yang telah disebar, sebaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dan lokasi kerja di Shoecleanic dapat dilihat melalui tabel berikut:

Gambar 4. 1 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek



Berdasarkan Gambar 4.1 subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 karyawan dengan persentase sebesar 80%. Sementara subjek penelitian yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 karyawan dengan persentase 20 %.

Gambar 4. 2 Deskripsi Lokasi Subjek



Berdasarkan Gambar 4.2 subjek penelitian berlokasi di Boyolali berjumlah 10 dengan persentase sebesar 20%. Subjek penelitian berlokasi di Yogyakarta berjumlah 10 dengan persentase sebesar 20%. Subjek penelitian berlokasi di Solo berjumlah 10 dengan persentase sebesar 20%. Subjek penelitian berlokasi di Semarang UNNES berjumlah 10 dengan persentase sebesar 20%. Subjek penelitian berlokasi di Semarang UNDIP berjumlah 10 dengan persentase sebesar 20%.

## 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Masing-masing variabel diujikan kepada sampel, sehingga masing-masing variabel memiliki nilainya tersendiri. Kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi pada setiap variabel dengan kategori tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi data ini didapatkan dari hasil tabulasi dan olah statistik yang dilakukan oleh peneliti, dan disajikan pada tabel berikut

### a) Motivasi Kerja

Tabel 4. 1 Hasil Uji Deskriptif Data Motivasi Kerja

Variabel	N	Mean	Standar deviasi	Min	Max
Motivasi Kerja	50	64	9	42	80

Berdasarkan tabel 4.1 hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata sebesar 64, skor standar deviasi sebesar 9, skor minimum sebesar 42 dan skor maksimum sebesar 80. Hasil deskripsi tersebut dapat menunjukkan variabel motivasi kerja dalam suatu kategorisasi yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 55$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$55 \leq X < 73$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$X \geq 73$

Berdasarkan tabel 4.2 kategorisasi skor pada skala motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan Shoecleanic dinyatakan pada kategori rendah apabila skor kurang dari 55, dinyatakan pada kategori sedang apabila skor memiliki nilai diantara 55 hingga kurang dari 73 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari atau sama dengan 73. Setelah mengetahui kategorisasi skor skala motivasi kerja, selanjutnya mengetahui jumlah karyawan dalam setiap kategorinya, ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	4	8%
Sedang	38	76%
Tinggi	8	16%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa terdapat 4 karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah dengan persentase 8%, sebanyak 38 karyawan memiliki motivasi kerja yang sedang dengan persentase 76% dan sebanyak 8 karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan persentasi 16%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki motivasi kerja yang sedang.

**b) Lingkungan Kerja**

Tabel 4. 4 Hasil Uji Deskriptif Data Lingkungan Kerja

Variabel	N	Mean	Standar deviasi	Min	Max
Lingkungan Kerja	50	48	4	41	57

Berdasarkan tabel 4.4 hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 48, skor standar deviasi sebesar 4, skor minimum sebesar 41 dan skor maksimum sebesar 57. Hasil deskripsi tersebut dapat menunjukkan variabel lingkungan kerja dalam suatu kategorisasi yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategorisasi Skor Skala Lingkungan Kerja

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 44$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$44 \leq X < 52$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$X \geq 52$

Berdasarkan tabel 4.5 kategorisasi skor pada skala lingkungan kerja menunjukkan bahwa karyawan Shoecleanic dinyatakan pada kategori rendah apabila skor kurang dari 44, dinyatakan pada kategori sedang apabila skor memiliki nilai diantara 44 hingga kurang dari 52 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari atau sama dengan 52. Setelah mengetahui kategorisasi skor skala lingkungan kerja, selanjutnya mengetahui jumlah karyawan dalam setiap kategorinya, ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Skala Lingkungan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	4	8%
Sedang	38	76%
Tinggi	8	16%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat 4 karyawan memiliki lingkungan kerja yang rendah dengan persentase 8%, sebanyak 38 karyawan memiliki lingkungan kerja yang sedang dengan persentase 76% dan sebanyak 8 karyawan memiliki lingkungan kerja yang tinggi dengan persentasi 16%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki lingkungan kerja yang sedang.

**c) Kepuasan Kerja**

Tabel 4. 7 Hasil Uji Deskriptif Data Kepuasan Kerja

Variabel	N	Mean	Standar deviasi	Min	Max
Kepuasan Kerja	50	44	7	31	59

Berdasarkan tabel 4.7 hasil deskripsi data pada tabel diatas, bahwa variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 44, skor standar deviasi sebesar 7, skor minimum sebesar 31 dan skor maksimum sebesar 59. Hasil deskripsi tersebut dapat menunjukkan variabel kepuasan kerja dalam suatu kategorisasi yang memiliki posisi berjenjang dalam suatu kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 37$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$37 \leq X < 51$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$X \geq 51$

Berdasarkan tabel 4.8 kategorisasi skor pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan Shoecleanic dinyatakan pada kategori rendah apabila skor kurang dari 37, dinyatakan pada kategori sedang apabila skor memiliki nilai diantara 37 hingga kurang dari 51 dan dinyatakan pada kategori tinggi apabila skor lebih dari atau sama dengan 51. Setelah mengetahui kategorisasi skor skala kepuasan kerja, selanjutnya mengetahui jumlah karyawan dalam setiap kategorinya, ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	11	22%
Sedang	29	58%
Tinggi	10	20%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa terdapat 11 karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan persentase 22%, sebanyak 29 karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang dengan persentase 58% dan sebanyak 10 karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan persentase 20%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki kepuasan kerja yang sedang.

### 3. Hasil Uji Asumsi

#### a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengungkap apakah nilai residual berdistribusi secara normal atau tidak. Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan melalui aplikasi SPSS, nilai dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50
Test Statistic	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)	2.00 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas dapat dilihat dalam *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi 2,00 , yang dimana hasil tersebut nilainya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

#### b) Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dari suatu penelitian. Variabel terikat dan variabel bebas dapat dikatakan memiliki hubungan linear jika baris *linearity* < 0,05 dan nilai *deviation from linearity* p > 0,05.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Motivasi Kerja Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2420.917	19	127.417	.000
		Linearity	2091.130	1	2091.130	.000

		Deviation from Linearity	329.786	18	18.321	.101
	Within Groups		327.083	30	10.903	
	Total		2748.000	49		

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity*  $0,000 < 0,05$  dan pada baris *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi  $0,101 > 0,05$  maka bisa dikatakan *linier* atau terdapat hubungan antara variabel terikat (motivasi kerja) dan variabel bebas (lingkungan kerja). Selanjutnya, mengetahui hubungan *linear* antara variabel terikat (motivasi kerja) dan variabel bebas (kepuasan kerja) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	d f	Mean Square	Sig .
Motivasi Kerja Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	2076.833	17	122.167	.000
		Linearity	1541.766	1	1541.766	.000
		Deviation from Linearity	535.068	16	33.442	.128
	Within Groups		671.167	32	20.974	
	Total		2748.000	49		

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity*  $0,000 < 0,05$  dan pada baris *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi  $0,128 > 0,05$  maka bisa dikatakan *linier* atau terdapat hubungan antara variabel terikat (motivasi kerja) dan variabel bebas (kepuasan kerja).

### c) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi korelasi atau hubungan timbal balik antara variabel terikat sebagai syarat uji regresi berganda dalam suatu penelitian. Variabel bebas dapat dikatakan memiliki hubungan timbal balik jika nilai *tolerance* > 0,010 dan nilai VIF < 10.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.378	2.647
	Kepuasan Kerja	.378	2.647

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada kotak *tolerance* sebesar 0,378 dimana nilai tersebut lebih dari 0,10 dan pada kotak VIF mendapatkan nilai 2,647 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dan variabel layak digunakan dalam penelitian ini.

### 4. Hasil Uji Hipotesis

Uji Regresi Berganda (Uji F) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, uji ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja secara simultan berdasarkan nilai F hitung pada *output* SPSS, jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel

maka terdapat pengaruh secara signifikan, jika F hitung lebih kecil daripada F tabel maka tidak terdapat pengaruh. F tabel pada penelitian ini 3,18 karena memiliki jumlah responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2182.358	2	1091.179	90.668	.000 <sup>b</sup>
	Residual	565.642	47	12.035		
	Total	2748.000	49			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung sebesar 90.668 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Hal tersebut menunjukkan nilai F hitung  $90,668 > 3,18$  F tabel dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) secara signifikan.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.785	3.469

Berdasarkan tabel 4.15 besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,891. Dari *output* tersebut diperoleh *koefisien determinasi* (R Square) sebesar 0,794 atau 79,4% yang artinya variabel motivasi kerja sebesar 79,4% dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu

terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Shoecleanic.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan subjek karyawan Shoecleanic dengan jumlah sampel 50 karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic. Penelitian ini terdapat tiga hipotesis yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic, pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic, dan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic.

Pengujian hipotesis mendapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai F hitung  $90,668 > 3,18$  F tabel dan nilai *R Square* sebesar 0,797 atau 79,7%. Adanya hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic. Karyawan akan semakin memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kepuasan kerja yang tinggi.

Hal lain yang dapat diungkap pada penelitian ini yaitu dari penghitungan kategorisasi. Perhitungan kategorisasi pada 3 variabel ini, menghasilkan bahwa pada kategorisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat 4 karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah dengan persentase 8%, sebanyak 38 karyawan memiliki motivasi kerja yang sedang dengan persentase 76% dan sebanyak 8 karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan persentase 16%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki motivasi kerja yang sedang, dari hasil tersebut terlihat bahwa motivasi kerja karyawan belum secara keseluruhan optimal. karyawan menilai bahwa dirinya belum memenuhi seluruh aspek motivasi kerja.

Hasil yang didapat dari perhitungan kategorisasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat 4 karyawan memiliki lingkungan kerja yang rendah dengan persentase 8%, sebanyak 38 karyawan memiliki lingkungan kerja yang sedang dengan persentase 76% dan sebanyak 8 karyawan memiliki lingkungan kerja yang tinggi dengan persentase 16%. Dapat disimpulkan bahwa

mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki lingkungan kerja yang sedang. Hasil ini sesuai dengan bagaimana kenyamanan karyawan terhadap lingkungannya baik fisik maupun non fisik. Kurangnya sebuah fasilitas dalam sebuah perusahaan berpengaruh terhadap bagaimana cara karyawan menyelesaikan pekerjaannya, karena karyawan dihadapi oleh kesulitan dalam bekerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Perhitungan kategorisasi pada kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat 11 karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan persentase 22%, sebanyak 29 karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang dengan persentase 58% dan sebanyak 10 karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan persentase 20%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini tergolong memiliki kepuasan kerja yang sedang. Hal ini berpengaruh pada keadaan emosional karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *pertama* terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic, semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. *Kedua* terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. *Ketiga* terdapat pengaruh secara bersamaan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic.

Peran seorang karyawan dibutuhkan karena kinerja yang dihasilkannya dapat membantu instansi mencapai tujuan. Kinerja yang optimal dari karyawan dihasilkan oleh motivasi kerja yang tinggi, dengan kinerja yang optimal setiap karyawan mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Dalam mewujudkan hal tersebut dibutuhkan motivasi karyawan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Vroom (1964: 15) menyatakan bahwa motivasi kerja itu menekankan bahwa individu akan termotivasi untuk mencapai tujuan kerja ketika mereka memiliki harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, bahwa hasil tersebut

akan memberikan keuntungan yang diinginkan, dan bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil tersebut dengan usaha mereka.

Motivasi kerja adalah hal yang menciptakan semangat dan dorongan untuk bekerja sehingga motivasi memberikan dorongan untuk menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga dapat mengintegrasikan segala usahanya untuk mencapai kebahagiaan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan aspek-aspek motivasi kerja yang meliputi kebutuhan prestasi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Kemudian aspek motivasi kerja lainnya seperti kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan didorong oleh adanya kepuasan kerja, sehingga karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi mampu memenuhi kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaannya dalam bekerja.

Menurut Clelland (2015: 271), motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Situasi atau keadaan lingkungan dapat memengaruhi tingkat motivasi seseorang. Misalnya, jika lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, maka seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, maka seseorang akan kurang termotivasi dan sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Florida dan Rosa (2013: 228) menyatakan karyawan memiliki keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaannya dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam hal ini seperti lingkungan kerja maka hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi semakin baik.

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan, keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada pendapat karyawan terhadap motivasi kerjanya sendiri. Untuk perbaikan masing-masing skala telah diperbaiki dan dilampirkan dibagian lampiran Penelitian hanya menggunakan dua variabel bebas yang mempengaruhi motivasi kerja, meskipun terdapat keterbatasan pada penelitian ini akan tetapi penelitian ini dapat dijadikan inspirasi bagi pemilik dan pimpinan maupun karyawan Shoecleanic untuk mewujudkan motivasi kerja yang ideal dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa uji hipotesis menghasilkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Shoecleanic. Dibuktikan dengan nilai F hitung yang diperoleh sebesar  $90,668 > 3,18$  F tabel dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , dengan besaran pengaruh 79,7%. Ketika lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Shoecleanic tinggi maka motivasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan Shoecleanic akan semakin tinggi. Artinya bahwa hipotesis diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran terkait penelitian ini yaitu:

1. Bagi pimpinan atau pemilik Shoecleanic

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya.

2. Bagi karyawan Shoecleanic

Bagi karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuannya dan lebih menerapkan motivasi kerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti topik yang sama maka diharapkan bisa memperluas kembali dari pembahasan dengan memberikan variabel baru yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adely, A. P. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan: studi pada Bank BJB cabang Ciamis. *Jurnal of Management Review*, 1(3), 107-112. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i1.913>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori X Y Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka cipta.
- Arjuni, R., Priyatama, A., & Satwika, P. (2019). Quality of woek-life in employees experiencing a job-skill mismatch. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4(2), 171-180. doi:<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.2734>.
- As'ad, Moh. (1999). *Psikologi industri*. Liberty.
- Azhari, Z., & Syamsir. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *Jurnal Tingkap*, 8(1), 93-110. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/view/1773>.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 2-6.

- Bahri, S., & Yuni C. N. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9-15. <http://dx.doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall. Halaman 37-38, 78-79.
- Berelson, B., & Steiner, G. A. (2012). *Human behavior: an inventory of scientific findings*. Transaction Publishers.
- Blum, T. C. (1991). *Understanding employee motivation*. Sage Publications.
- Clelland, D. (2015). *Theories of motivation: a comparative analysis*. Routledge.
- Clelland, D. C. (1993). *The motivated manager: leadership strategies for winning in a changing world*. John Wiley & Sons.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Teori, kuisioner, dan analisis data sumber daya manusia*. CAPS.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. Random House.
- Feist J. Gregory, Jess Feist. (2008). *Theories of personality*. Pustaka Pelajar.
- Flippo, E. B. (2013). *Principles of personnel management (revised)*. McGraw-Hill.
- Florida, D., & Rosa, W. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa*. Jurnal.
- Friedman S. H., dan Miriam W. Schustak. (2008). *Kepribadian teori klasik dan modern*. Erlangga.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 90-98. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9319>.

- Gitosudarmi, I. (2000). *Manajemen sumberdaya manusia*. Gajahmada University Press.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). *Basice econometrics (5th ed)*. McGraw-Hill.
- Guntur, R. S. S. (2017). Analisis uji validitas dan realibilitas tes buatan guru bahasa Makassar kelas vii SMPN 2 Binamu Kabupaten Jeneponto. *Skripsi Universitas Negeri Makassar*.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (ed.1)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, P. & Husnan, S. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees. *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Herzberg, F. (2015). *Motivasi kerja*. Erlangga.
- Howard S. Friedman, Miriam W. Schustak. (2008). *Kepribadian teori klasik dan modern*. Erlangga.
- Howell, J. P., & Dipboye, R. L. (2008). *The essentials of job analysis and job description*. John Wiley & Sons.
- Hubeis, M. & Najib, M. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hurlock B. Elizabeth. (1980). *Developmental psychology a life span approach*. McGraw-Hill.
- Isnari Budiarti, Deden Abdul Wahab, Sriwidodo Soedarso. (2018). *Manajemen sumber daya manusia berbasis global*. Pustaka Fahima.

- Kennedy, P. (2008). *A guide to econometrics (6th ed)*. Wiley-Blackwell.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2011). *Organizational behavior: key concepts, skills and best practices*. McGraw-Hill.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753. <http://dx.doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>.
- Latipun. (2015). *Psikologi eksperimen*. UMM Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (1993). *Psikologi perusahaan*. Trigenda Karya.
- Martoyo. (2001). *Produktivitas dan manusia Indonesia*. Universitas Indonesia UI-Press.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper.
- Maswar., Jufri, M., & Mahyani, Z. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Idarah*, 1(1), 16-29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>.
- Muhson, A. (2012). *Pelatihan analisis statistik dengan SPSS*. FE UNY.
- Munardi, H.T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt national finance. *Jurnal Artastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1(2), 336-346.
- Musnandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen personel: suatu pendekatan perilaku*. Ghalia Indonesia.

- Noor, Asmirin. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di satuan kerja unit pelaksana penimbangan (jembatan timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. STIE Mahardhika.
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: a case study of Kenya commercial bank in Migori country. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87-103. <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>.
- Permatasari, W., & Suhariadi, F. (2019). Leader member exchange affects work engagement the role of psychological well-being mediation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 95-114. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3360>.
- Prakoso, D. P., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1-10. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/116515>.
- Pramandhika, Amanto. (2011). Motivasi kerja dalam islam (studi kasus pada guru tpq di kecamatan Semarang Selatan). UNDIP.
- Prestawan, A. 2010. Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. *Skripsi, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11-20. <http://dx.doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>.
- Rivai (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins P. S., dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku organisasi edisi 12*. Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2002). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (vol. 2)*. John Wiley & Sons.
- Schultz P. D., & Sydney E. S. (2015). *Sejarah psikologi modern*. Nusa Media
- Sedarmayanti. (2001). *Reformasi birokrasi: menuju manajemen aparatur yang professional*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia (cetakan 15)*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi literature manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257-269. <http://dx.doi.org/10.31933/jimt.v3i3.830>.
- Simanjuntak, M. (2003). *Perilaku organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sinambela, L. (2006). *Reformasi pelayanan publik: teori, kebijakan, dan implementasi*. Bumi Aksara.
- Siregar, I., Nawawi, M. I., Haloho, J. P., & Tarihoran, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai kelurahan. *Jurnal Transekonomika Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1(2). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.33>.
- Spector, P., E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, Vol 13, 693-713.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumber: Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (ed.1)*. PT. Mulia Kencana Semesta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Warna, E., Suratno., & Tiara. (2020). Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru ekonomi di SMA Negeri se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Ilmu Sosial*, 1(2), 354-369. <https://dx.doi.org/10.38035/jmpis.v1i2.274>.
- Wilson, F. M. (2020). *Organizational behaviour and work: a critical introduction*. Oxford University Press.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. UMM Press.
- Wirawan, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Yusuf, A. (2015). The impact of leadership and working environment on employee motivation. *Journal of Management Development*, 34(3), 262-271.
- Zanah, R. F. M., & Sulaksana, J. (2016). Pengaruh fungsi manajemen terhadap kepuasan kerja karyawan (suatu kasus di home industri asri rahayu di wilayah majalengka). *Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan*, 4(2), 157-166. <https://jurnal.unma.ac.id/index.php/AG/article/view/419/398>.

**Lampiran 1 Revisi Blueprint Instrumen Penelitian**

**Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kebutuhan prestasi	Memiliki kreativitas dalam melakukan pekerjaan	1. Saya memberikan ide yang menarik ketika bekerja. 2. Saya bekerja secara kreatif.	3. Saya kesulitan ketika diminta saran untuk membuat ide yang menarik. 4. Kreativitas saya dalam bekerja tidak ada.	8
		Antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5. Saya menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang diberikan. 7. Saya termotivasi dalam bekerja setelah mencapai target pekerjaan.	6. Saya terlambat dalam menyelesaikan target pekerjaan. 9. Saya tidak memiliki motivasi dalam bekerja setelah mencapai target pekerjaan.	
2.	Kebutuhan afiliasi	Memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari tim kerja yang solid dan terintegrasi	8. Saya memiliki rekan kerja yang kompak dan solid. 10. Saya nyaman dalam bekerja bersama rekan kerja yang ada.	11. Saya tidak memiliki rekan kerja yang kompak dan solid. 12. Kerja sama itu tidak penting dalam pekerjaan bagi saya.	8
		Menyukai kerja sama dan menghindari persaingan	13. Saya berkerja sama untuk mencapai target yang telah ditentukan. 15. Saya berkolaborasi	14. Saya mengutamakan kepentingan pribadi daripada kerja sama. 16. Saya menciptakan	

			dalam melakukan pekerjaan.	konflik di antara rekan kerja.	
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	Kepuasan ketika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan	17. Saya senang ketika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. 18. Saya berhasil dalam mencapai target yang ditetapkan.	19. Saya tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan. 20. Saya merasa tidak ada tantangan baru lagi yang menarik.	8
		Keinginan untuk mencapai pengakuan dan penghargaan dari orang lain dalam lingkungan kerja	21. Saya senang ketika mendapatkan pengakuan dari atasan. 22. Saya termotivasi untuk terus meningkatkan kontribusi yang lebih baik lagi setelah mendapatkan pengakuan dan penghargaan.	23. Saya tidak senang melihat orang yang tidak berkontribusi malah mendapatkan pengakuan. 24. Keras saya tidak dihargai dalam pekerjaan.	
Jumlah			12	12	24

#### Skala Lingkungan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Pelayanan kerja	Adanya layanan jaminan sosial kesehatan untuk karyawan	1. Ada layanan jaminan sosial kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya. 3. Saya mendapatkan jaminan sosial kesehatan karyawan.	2. Tidak ada layanan jaminan sosial kesehatan yang diberikan perusahaan kepada saya. 4. Jika ada yang mengalami kecelakaan kerja, perusahaan	8

				tidak bertanggung jawab.	
		Tunjangan atau tanggungan kerja	5. Saya mendapatkan konsumsi sesuai jam shift saya. 6. Saya diberikan kemudahan secara finansial ketika ada kebutuhan mendesak.	7. Perusahaan tidak memberikan askes kenyamanan kerja kepada saya. 8. Saya tidak diberikan tunjangan apapun dalam bekerja.	
2.	Kondisi kerja	Penempatan ruangan	9. Ruang kerja yang disediakan membuat saya mudah dalam melakukan pekerjaan. 11. Ruangan di kantor memiliki privasi yang baik untuk karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan.	10. Ruangan kerja yang diberikan sangat sempit dan minim pencahayaan. 12. Saya tidak memiliki privasi di ruang kerja.	8
		Keamanan dan risiko pekerjaan	13. Keamanan di kantor saya memiliki sistem yang baik. 14. Saya dapat menerima risiko dari pekerjaan saya.	15. Risiko pekerjaan saya sangat tinggi untuk terjadi suatu kecelakaan kerja. 17. Keamanan di kantor saya sangat minim.	
3.	Hubungan antar karyawan	Interaksi antar karyawan	16. Hubungan komunikasi di lingkungan kerja saya sangat baik. 18. Saya bertukar pikiran terkait pekerjaan	19. Saya sulit berkomunikasi dengan rekan kerja. 20. Saya individualis dalam bekerja.	8

			ketika istirahat kantor.		
		Kemampuan bekerja dalam tim	21. Saya bekerja sama dengan karyawan lain secara mudah walaupun memiliki banyak perbedaan. 22. Saya membantu rekan kerja saya yang kesulitan dalam bekerja.	23. Rekan kerja saya sulit diajak bekerja sama. 24. Saya tidak membantu rekan ketika mengalami kesulitan.	
Jumlah			12	12	24

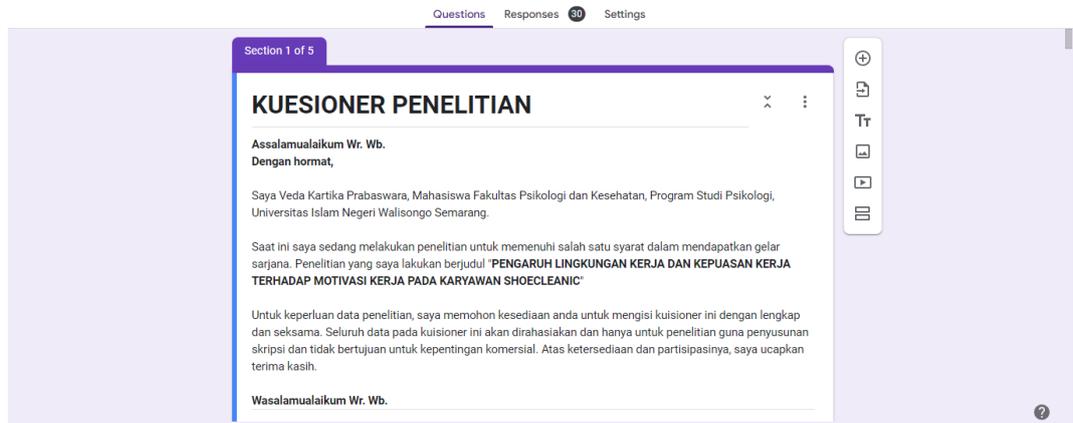
#### Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keadaan psikologis	Minat karyawan terhadap pekerjaan	1. Saya menikmati pekerjaan. 2. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat saya.	3. Saya tidak tertarik dengan pekerjaan. 4. Saya tidak memiliki minat dalam pekerjaan.	8
		Sikap terhadap pekerjaan	5. Saya mengerjakan tugas pekerjaan dengan baik. 7. Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk memberikan hasil yang terbaik.	6. Saya hanya bekerja jika ada pengawasan dari atasan. 8. Bagi saya pekerjaan bukan prioritas utama.	
2.	Aspek fisik pekerjaan	Kondisi dalam lingkungan kerja	9. Kondisi ruang kerja saya mendukung dalam melakukan pekerjaan. 10. Pencahayaan di ruang kerja	11. Lahan parkir dikantor sangat sempit. 13. Tidak terdapat sirkulasi udara yang cukup di	8

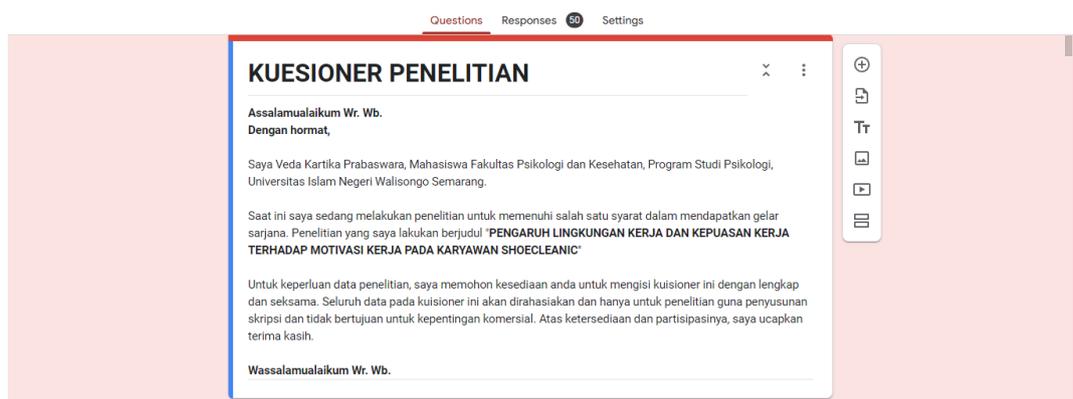
			saya cukup membantu dalam bekerja.	ruang kerja saya.	
		Ketersediaan peralatan kerja dan fasilitas yang menunjang pekerjaan	12. Saya bekerja lebih mudah dengan adanya peralatan yang memadai. 14. Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	15. Kurangnya peralatan membuat saya kesulitan dalam bekerja. 16. Kondisi fasilitas yang tidak memadai untuk melakukan pekerjaan.	
3.	Keuangan	Tunjangan karyawan	17. Saya mendapatkan bonus ketika mencapai target. 18. Saya mendapatkan uang transport dan operasional.	19. Tidak ada bonus walaupun sudah mencapai target pekerjaan. 20. Saya menggunakan uang pribadi untuk operasional kantor.	8
		Sistem gaji yang diterapkan	21. Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. 22. Gaji yang diberikan kepada saya tepat waktu.	23. Sistem gaji yang diterapkan kantor merugikan saya. 24. Gaji yang berikan kepada saya tidak pernah tepat waktu.	
		Jumlah	12	12	24

## Lampiran 2 Bukti Responden

### a. Uji Coba



### b. Penelitian





**Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

a. Skala Motivasi Kerja

- Validitas

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	74.37	58.447	.566	.870
Y.2	74.27	58.340	.576	.870
Y.3	74.97	60.378	.153	.883
Y.4	74.47	56.533	.676	.866
Y.5	74.37	58.792	.453	.872
Y.6	74.57	55.702	.746	.864
Y.7	74.17	58.144	.626	.869
Y.8	74.27	57.857	.457	.872
Y.9	74.53	55.775	.610	.867
Y.10	74.37	58.723	.461	.872
Y.11	74.57	56.737	.528	.870
Y.12	74.30	55.459	.567	.868
Y.13	74.30	57.803	.567	.869
Y.14	74.30	58.976	.490	.872
Y.15	74.47	58.257	.433	.873
Y.16	74.27	56.892	.678	.866
Y.17	74.27	59.030	.484	.872
Y.18	74.53	58.395	.649	.869
Y.19	74.57	56.599	.645	.867
Y.20	75.17	56.282	.448	.873
Y.21	74.37	58.240	.594	.869
Y.22	74.37	60.378	.310	.875
Y.23	75.60	60.110	.146	.885
Y.24	76.00	65.586	-.243	.895

- Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	20

b. Skala Lingkungan Kerja

- Validitas Putaran Pertama

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	73.77	58.392	.546	.863
X1.2	74.37	58.723	.269	.872
X1.3	73.67	58.437	.536	.863
X1.4	73.87	56.051	.709	.858
X1.5	73.77	58.668	.444	.865
X1.6	73.57	58.047	.612	.862
X1.7	73.97	55.551	.741	.856
X1.8	73.93	55.444	.623	.859
X1.9	73.67	58.299	.393	.866
X1.10	73.97	56.585	.524	.862
X1.11	74.37	58.723	.269	.872
X1.12	73.70	55.183	.575	.860
X1.13	73.70	58.010	.518	.863
X1.14	73.87	58.671	.370	.867
X1.15	73.70	58.700	.500	.864
X1.16	73.67	59.264	.427	.866
X1.17	73.67	56.506	.701	.858
X1.18	73.93	58.409	.617	.862
X1.19	75.00	59.241	.194	.876
X1.20	75.40	64.938	-.210	.888
X1.21	73.77	58.047	.593	.862
X1.22	73.77	60.461	.273	.869
X1.23	73.97	56.171	.670	.858
X1.24	74.57	56.737	.397	.868

- Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	19

c. Skala Kepuasan Kerja

- Validitas Putaran Pertama

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	62.07	173.513	.410	.931
X2.2	62.20	175.269	.283	.932
X2.3	62.23	170.668	.501	.929
X2.4	62.33	174.920	.256	.932
X2.5	61.70	176.907	.229	.932
X2.6	61.87	175.292	.282	.932
X2.7	62.07	173.513	.410	.931
X2.8	62.10	170.714	.510	.929
X2.9	62.47	163.844	.679	.927
X2.10	62.57	159.220	.770	.925
X2.11	63.00	160.759	.674	.927
X2.12	62.07	168.409	.582	.928
X2.13	63.13	161.637	.697	.926
X2.14	62.20	167.407	.583	.928
X2.15	62.47	160.326	.772	.925
X2.16	62.73	156.202	.801	.924
X2.17	63.10	166.369	.515	.929
X2.18	62.57	180.323	-.036	.937
X2.19	63.03	153.964	.869	.923
X2.20	62.70	155.872	.790	.924
X2.21	62.63	161.413	.699	.926
X2.22	63.17	162.075	.719	.926

X2.23	62.83	156.971	.775	.925
X2.24	63.13	159.430	.711	.926

- Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	19

## Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari Shoecleanic

 **SHOECLEANIC**  
Ruko Nilasari Kantongan Kab. Boyolali Jawa Tengah, Indonesia  
SHOECLEANIC ✉ shoecleanic@gmail.com

---

Semarang, 28 April 2023

No : 01/SPIP/Penelitian/Shoecleanic/X/2023  
Hal : Persetujuan Ijin Penelitian  
Lamp :-

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang  
Di tempat

Menanggapi surat Saudara Nomor : 1333/Un.10.7/D1/KM.00.01/01/2023 pada tanggal 27 April 2023 perihal "Permohonan Ijin Penelitian", pada mahasiswa :

Nama : Veda Kartika Prabaswara  
NIM : 1907016086  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SHOECLEANIC

Dengan ini diberitahukan bahwa kami tidak keberatan dengan permohonan yang dimaksud. Untuk pelaksanaan selanjutnya supaya mahasiswa yang bersangkutan berhubungan komunikasi langsung dengan Kepala Operasional Shoecleanic.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Kepala Operasional Shoecleanic

  
  
Widyanto

## *Lampiran 6 Skala Penelitian*

### **ALAT UKUR PENELITIAN**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat,

Saya Veda Kartika Prabaswara, Mahasiswa Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Program Studi Psikologi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar sarjana. Penelitian yang saya lakukan berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN SHOECLEANIC"

Untuk keperluan data penelitian, saya memohon kesediaan anda untuk mengisi kuisioner ini dengan lengkap dan seksama. Seluruh data pada kuisioner ini akan dirahasiakan dan hanya untuk penelitian guna penyusunan skripsi dan tidak bertujuan untuk kepentingan komersial. Atas ketersediaan dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Jenis Kelamin : L/P

Shoecleanic : Semarang Unnes/Semarang Undip/Boyolali/Solo/Jogja

#### **II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

- a. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini!
- b. Berikanlah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda!
- c. Jawaban yang tidak mengandung nilai benar atupun salah, akan tetapi menunjukkan kesesuaian penilaian terhadap setiap pernyataan yang tersedia.

- d. Keterangan pilihan jawaban sebagai berikut: **SS: Sangat Setuju S: Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju.**

Skala Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memberikan ide yang menarik ketika bekerja.				
2.	Saya bekerja secara kreatif.				
3.	Kreativitas saya dalam bekerja tidak ada.				
4.	Saya menyelesaikan target pekerjaan sesuai waktu yang diberikan.				
5.	Saya terlambat dalam menyelesaikan target pekerjaan.				
6.	Saya termotivasi dalam bekerja setelah mencapai target pekerjaan.				
7.	Saya tidak memiliki motivasi dalam bekerja setelah mencapai target pekerjaan.				
8.	Saya memiliki rekan kerja yang kompak dan solid.				
9.	Saya nyaman dalam bekerja bersama rekan kerja yang ada.				
10.	Saya tidak memiliki rekan kerja yang kompak dan solid.				
11.	Kerja sama itu tidak penting dalam pekerjaan bagi saya.				
12.	Saya berkerja sama untuk mencapai target yang telah ditentukan.				
13.	Saya berkolaborasi dalam melakukan pekerjaan.				
14.	Saya mengutamakan kepentingan pribadi daripada kerja sama.				
15.	Saya menciptakan konflik di antara rekan kerja.				
16.	Saya senang ketika berhasil mencapai target yang telah ditetapkan.				
17.	Saya berhasil dalam mencapai target yang ditetapkan.				
18.	Saya tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan.				
19.	Saya merasa tidak ada tantangan baru lagi yang menarik.				
20.	Saya senang ketika mendapatkan pengakuan dari atasan.				

### Skala Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ada layanan jaminan sosial kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada saya.				
2.	Saya mendapatkan jaminan sosial kesehatan karyawan.				
3.	Jika ada yang mengalami kecelakaan kerja, perusahaan tidak bertanggung jawab.				
4.	Saya mendapatkan konsumsi sesuai jam shift saya.				
5.	Saya diberikan kemudahan secara finansial ketika ada kebutuhan mendesak.				
6.	Perusahaan tidak memberikan askes kenyamanan kerja kepada saya.				
7.	Saya tidak diberikan tunjangan apapun dalam bekerja.				
8.	Ruang kerja yang disediakan membuat saya mudah dalam melakukan pekerjaan.				
9.	Ruangan kerja yang diberikan sangat sempit dan minim pencahayaan.				
10.	Saya tidak memiliki privasi di ruang kerja.				
11.	Keamanan di kantor saya memiliki sistem yang baik.				
12.	Saya dapat menerima risiko dari pekerjaan saya.				
13.	Risiko pekerjaan saya sangat tinggi untuk terjadi suatu kecelakaan kerja.				
14.	Hubungan komunikasi di lingkungan kerja saya sangat baik.				
15.	Keamanan di kantor saya sangat minim.				
16.	Saya bertukar pikiran terkait pekerjaan ketika istirahat kantor.				
17.	Saya bekerja sama dengan karyawan lain secara mudah walaupun memiliki banyak perbedaan.				
18.	Rekan kerja saya sulit diajak bekerja sama.				
19.	Saya tidak membantu rekan ketika mengalami kesulitan.				

### Skala Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menikmati pekerjaan.				
2.	Saya tidak tertarik dengan pekerjaan.				
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk memberikan hasil yang terbaik.				
4.	Bagi saya pekerjaan bukan prioritas utama.				
5.	Kondisi ruang kerja saya mendukung dalam melakukan pekerjaan.				
6.	Pencahayaan di ruang kerja saya cukup membantu dalam bekerja.				
7.	Lahan parkir dikantor sangat sempit.				
8.	Saya bekerja lebih mudah dengan adanya peralatan yang memadai.				
9.	Tidak terdapat sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja saya.				
10.	Fasilitas yang disediakan perusahaan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
11.	Kurangnya peralatan membuat saya kesulitan dalam bekerja.				
12.	Kondisi fasilitas yang tidak memadai untuk melakukan pekerjaan.				
13.	Tidak ada bonus walaupun sudah mencapai target pekerjaan.				
14.	Saya mendapatkan bonus ketika mencapai target.				
15.	Saya menggunakan uang pribadi untuk operasional kantor.				
16.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
17.	Gaji yang diberikan kepada saya tepat waktu.				
18.	Sistem gaji yang diterapkan kantor merugikan saya.				
19.	Gaji yang berikan kepada saya tidak pernah tepat waktu.				

*Lampiran 7 Skor Tabulasi Responden*

No. Responden	Y	X1	X2
R.1	56	51	46
R.2	66	49	51
R.3	56	49	55
R.4	55	54	51
R.5	68	52	55
R.6	56	51	49
R.7	67	51	47
R.8	59	49	44
R.9	58	51	47
R.10	58	52	49
R.11	58	50	49
R.12	49	45	34
R.13	42	41	36
R.14	78	51	36
R.15	58	46	45
R.16	58	53	49
R.17	68	47	41
R.18	64	46	42
R.19	57	47	43
R.20	51	50	47
R.21	79	44	35
R.22	80	47	31
R.23	65	57	53
R.24	69	53	59
R.25	57	50	51
R.26	72	49	40
R.27	64	44	38
R.28	61	48	44
R.29	66	50	53
R.30	63	49	52
R.31	60	49	43
R.32	58	49	42
R.33	60	47	41
R.34	66	45	36
R.35	79	44	34
R.36	70	45	39
R.37	70	45	37
R.38	73	47	36
R.39	80	43	36
R.40	80	43	34
R.41	78	43	38
R.42	68	44	36

R.43	67	53	49
R.44	64	45	39
R.45	65	44	40
R.46	63	44	37
R.47	64	54	48
R.48	59	50	47
R.49	58	51	52
R.50	52	51	46

## *Lampiran 8 Hasil Uji Kategorisasi*

### 1. Motivasi Kerja

<b>Motivasi Kerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	8.0	8.0	8.0
	Sedang	38	76.0	76.0	84.0
	Tinggi	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### 2. Lingkungan Kerja

<b>Lingkungan Kerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	8.0	8.0	8.0
	Sedang	38	76.0	76.0	84.0
	Tinggi	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### 3. Kepuasan Kerja

<b>Kepuasan Kerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	11	22.0	22.0	22.0
	Sedang	29	58.0	58.0	80.0
	Tinggi	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Lampiran 9 Hasil Uji Normalitas*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.87702370
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.067
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 10 Hasil Uji Linearitas

### 1. Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2420.917	19	127.417	11.687	.000
		Linearity	2091.130	1	2091.130	191.798	.000
		Deviation from Linearity	329.786	18	18.321	1.680	.101
	Within Groups		327.083	30	10.903		
Total		2748.000	49				

### 2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	2076.833	17	122.167	5.825	.000
		Linearity	1541.766	1	1541.766	73.509	.000
		Deviation from Linearity	535.068	16	33.442	1.594	.128
	Within Groups		671.167	32	20.974		
Total		2748.000	49				

**Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	75.187	17.496		4.297	.000		
	Lingkungan Kerja	.360	.523	.149	.688	.495	.378	2.647
	Kepuasan Kerja	-.658	.273	-.521	-2.411	.020	.378	2.647

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Berganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.785	3.469

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2182.358	2	1091.179	90.668	.000 <sup>b</sup>
	Residual	565.642	47	12.035		
	Total	2748.000	49			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

*Lampiran 13 Riwayat Hidup*

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**A. Identitas Diri**

- a. Nama Lengkap : Veda Kartika Prabaswara
- b. Tempat & Tgl Lahir : Semarang, 13 September 2001
- c. Alamat : Jl. Kradenan Baru I No. 36 Kota Semarang
- d. HP : 081246878505
- e. E-mail : kartikaprabaswarav@gmail.com

**B. Riwayat Pendidikan**

- a. TK PGRI 74
- b. SD N Tinjomoyo 03
- c. SMP N 11 Semarang
- d. SMA N 1 Pecangaan
- e. UIN Walisongo Semarang

**C. Riwayat Organisasi**

- a. HMJ Psikologi UIN Walisongo – Kaderisasi (2020)
- b. DEMA FPK UIN Walisongo – Kementerian Dalam Negeri (2021)
- c. PMII Rayon Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo – Kaderisasi (2021)

Semarang, 19 Mei 2023  
Yang bersangkutan,



Veda Kartika Prabaswara

