

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LUWES GENTAN DI SUKOHARJO**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta**

DISUSUN OLEH:

**ANGELINE ANDRYAWAN
20.12.0009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2023**

PERSETUJUAN

Nama : Angeline Andryawan
NIM : 20.12.0009
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,
Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Luwes Gentan di Sukoharjo

Disetujui dan disahkan :

Hari : Jumat
Tanggal : 2 Agustus 2024

Pembimbing,



Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.
NIDN. 0004036901

Mengetahui,

Wakil Ketua I



Aditya Lilivan, S. M. B., M.M.
NIDN. 0606118902

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Angeline Andryawan
NIM : 20.12.0009
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi,
Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Luwes Gentan di Sukoharjo

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jumat
Tanggal : 2 Agustus 2024

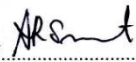
Tim Penguji

Tanda Tangan

Penguji satu : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si

()

Penguji Dua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.

()

Mengetahui,



Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H.
NIDN. 0620026601

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN LUWES GENTAN DI SUKOHARJO**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Sukoharjo, 2 Agustus 2024
Yang memberikan pernyataan



Angeline Andryawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Hidup ini memberikan kebebasan pilihan; kita bebas memilih untuk melakukan apa pun tapi tidak bebas memilih akibatnya.”

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa”

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan, saudara-saudaraku yang selalu memberi semangat dan sahabat-sahabatku yang selalu membantu dan menemaniku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Luwes Gentan di Sukoharjo” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang sudah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan pengarahan, bimbingan, saran-saran, semangat, dan motivasi.
3. Bapak Aditya Lilian, S.MB,M.M. selaku Wakil Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta Surakarta.
4. Ibu Heny Kurnianingsih, S.E.,M.M. selaku Pembimbing akademik dari semester satu hingga akhir semester yang selalu memberikan arahan selama masa perkuliahan.
5. Bapak dan ibu dosen pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
6. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini
7. Sahabat dan teman-teman saya yang selalu mendampingi saya disaat suka maupun duka serta memberi saya semangat dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Sukoharjo, 2 Agustus 2024

Angeline Andryawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teoritis	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Indikator Kinerja Karyawan.....	9
3. Kepuasan Kerja	10
a. Pengertian Kepuasan Kerja	10
b. Indikator Kepuasan Kerja	11
4. Komitmen Organisasi.....	12
a. Pengertian Komitmen Organisasi	12
b. Indikator Komitmen Organisasi	13
5. Lingkungan Kerja.....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
b. Indikator Lingkungan Kerja	15

6. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja	18
b. Indikator Motivasi Kerja	19
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Pikir	22
1. Variabel Dependen	23
2. Variabel Independen	24
D. Hipotesis.....	24
1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	24
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	25
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	25
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	27
B. Tempat dan Waktu	28
C. Sumber Data.....	28
1. Data Primer	28
2. Data sekunder.....	28
D. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Kuesioner.....	30
2. Studi Pustaka.....	30
F. Definisi Operasional	31
G. Teknik Analisis Data	33
1. Uji instrumen data	33
a. Uji Validitas	33
b. Uji Reliabilitas	34
2. Uji asumsi klasik	34
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Multikolinearitas.....	34
c. Uji Heteroskedastisitas.....	35
3. Uji Hipotesis	35

a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	35
b. Uji t	36
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Profil Toko Retail Luwes Gentan Sukoharjo	37
B. Deskripsi Responden	39
1. Karakteristik Responden	39
2. Deskriptif Jawaban Responden.....	42
C. Uji Instrumen Data	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	47
D. Uji Asumsi Klasik.....	48
1. Uji Normalitas.....	48
2. Uji Multikolinearitas	50
3. Uji Heteroskedastisitas	51
E. Uji Hipotesis.....	52
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	53
3. Koefisien Determinasi (R^2)	55
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	57
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	58
BAB V PENUTUP.....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2 Definisi Variabel	32
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Saat Ini	40
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 7 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Kepuasan Kerja	42
Tabel 8 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Komitmen Organisasi	43
Tabel 9 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Lingkungan Kerja	44
Tabel 10 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Motivasi	45
Tabel 11 Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Kinerja	45
Tabel 12 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 15 Hasil Uji Multikolonieritas	50
Tabel 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji <i>Glejser</i>	51
Tabel 17 Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 19 Hasil Uji Parsial (Uji t)	54
Tabel 18 Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Kerangka Konseptual Penelitian	23
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2. Tabulasi Data	71
Lampiran 3. Statistik Deskriptif	76
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	77
Lampiran 5. Hasil Uji Realibilitas	80
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	81
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan bagian dari kekuatan daya saing nasional, karena mereka diharapkan untuk menjadi unggul dan profesional dalam pekerjaan mereka demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia, khususnya agar dapat bersaing di era globalisasi ini. Perusahaan yang unggul dalam persaingan di era globalisasi saat ini adalah perusahaan yang melihat karyawan bukan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai mitra dan aset penting dalam menentukan atau mencapai tujuan.

Untuk menjadi unggul menghadapi persaingan yang tinggi tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mengadopsi teknologi dan inovasi terbaru guna meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar global.. Keberadaan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran penting. Manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan atau rangkaian pembuat keputusan mengenai hubungan kerja yang mempengaruhi efektivitas karyawan dalam suatu organisasi perusahaan (Saragih, 2019). Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Perusahaan pada akhirnya melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, contohnya melalui program pendidikan,

pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif, serta pemberian motivasi dan reward yang baik dari perusahaan.

Kinerja merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, yang ditentukan oleh kinerja. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan, tingkat kemampuan tertentu dan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja (Pusparani, 2021). Kinerja yang dimiliki suatu perusahaan juga pengaruh kepada kepuasan pelanggan (Estiana & Susanti, 2017).

Persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan, menuntut perusahaan untuk lebih tertantang untuk meningkatkan kualitas dan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Salah satunya yaitu supermarket Luwes Gentan Sukoharjo yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri retail di Kabupaten Sukoharjo. Luwes Gentan Sukoharjo merupakan salah satu anak perusahaan dari Luwes Group yang pertama kali beroperasi sejak 4 Juli 2014. Berdasarkan hasil wawancara dengan store manager Luwes Gentan Sukoharjo, diketahui bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi karyawan amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan Sukoharjo.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari store manager Luwes Gentan Sukoharjo, kepuasan kerja adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan karena karakter orang-orang di perusahaan yang berbeda-beda. Kondisi

sampai saat ini, di Luwes Gentan Sukoharjo banyak terjadi karyawan yang keluar masuk, dan kadang karyawan yang keluar sering membagikan pengalaman yang kurang menyenangkan. Kepuasan kerja sangatlah penting karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin karena ada di dalam diri individu kepuasan tersendiri, sebaliknya ketidakpuasan kerja terhadap perusahaan dapat menimbulkan ketidaksenangan, dan bekerja menjadi tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan kepuasan kerja (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja diperoleh melalui banyak faktor. Oleh karena itu cara yang baik memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya (Munandar, 2021).

Informasi selanjutnya yang diperoleh dari store manager Luwes Gentan Sukoharjo adalah komitmen organisasi, di mana banyak karyawan yang tidak peduli akan visi dan misi perusahaan, ditandai dengan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja, juga banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Simatupang et al., 2022). Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan

sendiri. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari store manager Luwes Gentan Sukoharjo, lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang berperan penting dan dapat mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. (Nitisemo dalam Nuraini, 2013). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2013) Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Store manager Supermarket Luwes Gentan Sukoharjo juga menjelaskan bahwa pemberian motivasi penting dalam menjaga kinerja karyawannya. Perusahaan juga selalu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawannya dengan cara memberikan bonus dan kenaikan jabatan bagi karyawannya yang berprestasi.

Biasanya bonus yang diberikan berupa tambahan penghasilan atau hadiah liburan. Sedangkan kenaikan jabatan yang diberikan ada yang bersifat permanen

dan secara bergiliran atau dengan sistem rolling. Tujuannya dari pemberian bonus dan kenaikan jabatan adalah agar seluruh karyawan termotivasi untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya sehingga memperoleh peningkatan karier. Menurut Soelton & Widayati, (2015) salah satu faktor yang memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan berusaha keras untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, antara lain faktor intrinsik seperti minat atau kesenangan pribadi dalam bekerja, dan faktor ekstrinsik seperti insentif atau imbalan. Memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi memiliki sejumlah manfaat bagi perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja dan kesuksesan bagi organisasi. Selain itu, karyawan yang bermotivasi tinggi sering kali lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kecil kemungkinannya untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mengambil judul : “PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LUWES GENTAN SUKOHARJO”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, Pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Luwes Gentan.

3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan yang telah ada dan dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah diambil dalam mencapai tujuannya dan sebagai sumber dalam merumuskan suatu kebijakan terutama dibidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, sedangkan menurut Hasibuan, (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Wibowo, 2021). Unsur manusia (Man) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang

manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan (Susan, 2019).

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran hasil kerja atau hasil dari suatu aktivitas. Menurut Wibowo, (2016) kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Oleh karena itu, kinerja mencakup proses bagaimana suatu pekerjaan dilakukan dan hasil apa yang telah dicapai oleh pekerjaan itu. Kasmir, (2019) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat digunakan untuk menilai sejauh mana seseorang telah mencapai tujuan yang ditetapkan, serta untuk menilai seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, demikian pula sebaliknya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Coulter, (2016) dimensi dan indikator dari kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

Kuantitas Hasil Kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan hasil dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kuantitas hasil

kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan, keakuratan dalam bekerja dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

Kualitas Hasil Kerja

Kualitas hasil kerja merupakan mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif hasil kerja menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan keterampilan, bekerja sesuai cara yang benar, kepuasan pelanggan, inisiatif ataupun kekompakan tim dalam bekerja

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan dan ketaatan karyawan dalam bekerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan di mana seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang sedang atau telah dilakukan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Siagian, (2019) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins & Judge, (2016) kepuasan kerja merujuk pada

sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja pada karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Priansa, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan

Berdasarkan beberapa definisi terkait kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan secara positif terhadap pekerjaannya dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dapat mendukung terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2016) ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan

Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

Kesempatan promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan dari seseorang karyawan untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan dengan besarnya usaha, tekad, dan keyakinan untuk dapat mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Moorhead & Griffin, (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya.

Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) dalam Mangifera & Isa, (2017) dengan tiga dimensi yaitu:

Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena keinginan mereka sendiri untuk melakukan hal tersebut. Pada dimensi ini indikator berupa keterikatan yang kuat dengan perusahaan, terlibat langsung dalam setiap kegiatan perusahaan dan tetap berada dalam perusahaan karena keinginannya sendiri.

Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama

bekerja berdasarkan komitmen berkelanjutan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. Pada dimensi ini indikator berupa mempertimbangkan untung rugi untuk dapat bekerja di perusahaan dan bertahan karena tidak adanya pilihan.

Komitmen Normatif (normative commitment)

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi. Pada dimensi ini indikator berupa diharuskannya untuk tetap berada dalam perusahaan dan merasa perlu untuk bertahan di dalam perusahaan.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang

kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2014) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) sebagai berikut:

Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator:

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

b) Suhu udara

Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.

c) Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para karyawan adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

d) Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

f) Keamanan kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

g) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

Dimensi Non Fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

h) Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

i) Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

j) Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

6. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah kekuatan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat datang dari dalam diri seseorang atau dari luar, dan dapat berupa keinginan untuk mencapai tujuan atau menghindari sesuatu yang tidak diinginkan. Menurut Hasibuan, (2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) di sini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Dengan demikian, motivasi kinerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat pula dikatakan bahwa melalui motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang manusia pasti memiliki faktor yang mendorong

perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Tanpa adanya motivasi dari pada pimpinan atau para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atau keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno, (2016) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Motivasi Internal

Di antaranya: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya serta memiliki rasa senang dalam bekerja.

Motivasi Eksternal

Di antaranya: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, adanya kesempatan untuk menyampaikan ide serta bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari atasan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun) / Jurnal	Judul Penelitian	Variabel Independen	Hasil Penelitian
1	Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, (2022) <i>World Journal of Advanced Research and Reviews</i>	The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company	Motivasi Kerja	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja “OTSUKA Japan Company”.
2	Setyorini, Santi, & Anggiani, (2021) <i>E-Jurnal Akuntansi</i>	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk	Budaya Organisasi Komitmen Organisasi	Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Nurrohmat & Lestari, (2021) <i>Jurnal Riset Akuntansi</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.
4	Citrawati & Khuzaini, (2021) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Nuur dkk., (2021) <i>Review of International Geographical Education Online</i>	The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Satisfaction on The Performance of Employees Working from Home (Wfh) During the Covid-19 Pandemic at Xyz University Jakarta	Motivasi Kerja Kepuasan Kerja	Motivasi dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Pitaloka & Putri, (2021) <i>Business Management Journal</i>	The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance	Keterlibatan Karyawan Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020) Jurnal Dimensi	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries	Motivasi Lingkungan Kerja Pengalaman Kerja	Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Manor: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Iklim Organisasi Motivasi	Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Jurnal Ilmiah Socio Secretum	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan	Lingkungan Kerja	Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

10	Cahyani dkk., (2019) <i>Jurnal Ekobis Dewantara</i>	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga)	Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Hidayah & Tobing, (2018) <i>International Journal of Scientific and Technology Research</i>	The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance	Kepuasan Kerja Motivasi Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
12	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Komitmen Organisasi	Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	(Razak et al., 2018) <i>Journal of Accounting, Business and Finance Research</i>	Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance	Promosi Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

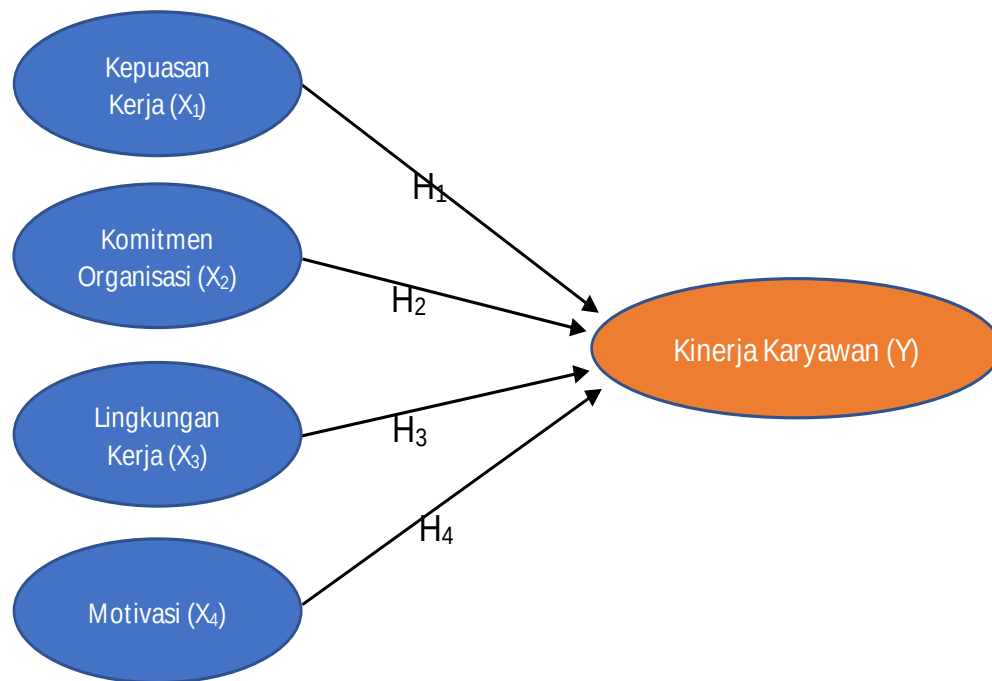
Sumber : data sekunder diolah, 2024

C. Kerangka Pikir

Kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang atau suatu kelompok atau organisasi, yang menunjukkan bagaimana cara mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah pengalaman kerja, budaya organisasi dan motivasi.

Dari uraian di atas, untuk memperjelas gambaran secara keseluruhan dan agar penelitian lebih terarah maka dibuat kerangka konseptual dalam penelitian yang diidentifikasi sebagai berikut:

Gambar 1
Model Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Menurut Sujarweni (2015) dalam Nurusyifa (2018) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Luwes Gentan (Y).

2. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan motivasi (X_4)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Secara teori ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi penelitian ini berfokus pada variabel yang diteliti di antaranya yaitu: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi.

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Kahatex Bandung menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021). Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapat hipotesis pertama yaitu :

H₁: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Garuda Indonesia Tbk. menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Setyorini dkk., 2021). Penelitian lain juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pitaloka & Putri, 2021). Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapat hipotesis kedua yaitu :

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Sihalo, R. D., & Siregar, H. (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Pt. Super Setia Sagita Medan dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian lain juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkon, V. P. (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapat hipotesis ketiga yaitu :

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV. Almaguna Kharisma Jaya. menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Citrawati & Khuzaini, 2021). Penelitian lain juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022). Berdasarkan hasil penelitian tersebut didapat hipotesis keempat yaitu :

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Luwes Gentan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan motivasi. Hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian pada karyawan Luwes Gentan Sukoharjo. Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Luwes Gentan Sukoharjo. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Luwes Gentan Sukoharjo. Hal ini berarti semakin baik komitmen dalam perusahaan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Luwes Gentan Sukoharjo. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja karyawan, maka akan kinerja karyawan akan meningkat.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Luwes Gentan Sukoharjo. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan Luwes Gentan maupun bagi peneliti selanjutnya:

1. Saran untuk perusahaan Luwes Gentan Sukoharjo

- a. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja nilai terendah pada pernyataan “Terdapat kekompakan bekerja sama dalam tim pada perusahaan tempat saya bekerja.” Perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kekompakan tim dengan mengadakan kegiatan *team-building* secara rutin dan menciptakan kondisi yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaborasi.
- b. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi nilai terendah pada pernyataan “Saya merasakan adanya keharusan untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.” Perusahaan bisa mengupayakan peningkatan kesejahteraan karyawan dengan program pengembangan karier, dan penghargaan prestasi kerja, untuk meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.
- c. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai terendah pada pernyataan “Saya tidak pernah merasa terganggu dengan suara-suara bising.” Perusahaan sebaiknya menyediakan ruangan kerja dengan isolasi suara yang baik atau mengupayakan peredam suara di area kerja.

d. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner menunjukkan bahwa pada variabel motivasi nilai terendah pada pernyataan “Saya berhasil menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya.” Sophee sebaiknya meningkatkan sistem penilaian dan ulasan pelanggan yang lebih transparan serta meningkatkan standar kualitas melalui proses verifikasi dan sertifikasi produk dan layanan.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1288
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1). <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Estiana, R., & Susanti, A. (2017). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Sektor Perbankan (Studi Kasus Pada Pelanggan PT Bank Artha Graha Internasional, Tbk). *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 3(2), 110–120.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Bumi Aksara.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7).
- Huda, I. U. L., & Normansyah, F. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik Telapak Tangan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Geoservices Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(1), 119–132.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tawadhu*, 5(1), 12–24.

- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Kencana PrenadaMedia Group.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Nuur, A., Yulianti, R. D., Fauzi, M. N., Wawodjo, M. D., Suhartini, F. Y., & Sumadhinata, Y. E. (2021). The Effect of Work Motivation, Work Stress and Work Satisfaction on The Performance of Employee s Working from Home (Wfh) During the Covid-19 Pandemic at Xyz University Jakarta. *Review of Internasional Geographical Education Online*, 11(5). <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.05.209>
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2). <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2739>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Influence of Promotion and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1). <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan*. Kencana.
- Saragih, L. (2019). Analysis of Influence of Motivation, Discipline, Training and Leadership on Performance of Employees Marketing Funding Bank Danamon Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 04(11), 822–827. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2019.v04i11.001>
- Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>

- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (27th ed., Vol. 1). Bumi Aksara.
- Simatupang, S., Grace, E., Ervina, N., Chandra, E., & Efendi, E. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1104–1111. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2296>
- Soelton, M., & Widayati, C. (2015). Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Caddy PT Gading Raya Golf, Serpong – Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 194–208.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Prenada Media Group.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 83–95. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i2.212>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu
Karyawan Luwes Gentan
di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya mahasiswi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, memohon kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini. Adapun kuesioner ini berkaitan dengan penelitian yang sedang saya lakukan mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Luwes Gentan di Sukoharjo”**.

Penelitian ini bertujuan untuk kepentingan akademis sehingga semua data yang terkumpul hasilnya akan diterima sebagaimana kenyataannya. Untuk itu, dalam memberikan jawaban diharapkan sesuai dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya. Mohon agar mengisi kuesioner ini secara lengkap. Jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.

Demikian saya sampaikan. Atas kesediaannya mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Angeline Andryawan

KUESIONER

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Luwes Gentan di Sukoharjo

A. IDENTITAS & KARAKTERISTIK RESPONDEN

DATA RESPONDEN (isi kolom dengan “X”)

Nama *) :

*boleh dengan inisial

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia Saat Ini : ☐ Kurang dari 20 Tahun
☐ 20-25 Tahun
☐ 25-30 Tahun
☐ 30-35 Tahun
☐ Lebih dari 35 Tahun

Pendidikan : ☐ SMA/SMK/Sederajat
☐ Diploma
☐ Strata Satu (S1)
☐ Lainnya.....

Lama Bekerja : ☐ Kurang dari 1 Tahun
☐ 1 – 3 Tahun
☐ 3 – 5 Tahun
☐ Lebih dari 5 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda “X” pada kolom yang sesuai dengan pendapat dan keadaan Bapak/Ibu. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

1	2	3	4	5
(STS) Sangat Tidak Setuju	(TS) Tidak Setuju	(CS) Cukup Setuju	(S) Setuju	(SS) Sangat Setuju

1) Kuesioner Kepuasan Kerja

No	ITEM PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya memperoleh tugas sesuai dengan minat yang saya miliki.					
2	Besarnya tunjangan yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang saya pikul.					
3	Kebijakan promosi untuk kenaikan jabatan pada perusahaan tempat saya bekerja dilaksanakan dengan fair (adil).					
4	Atasan langsung saya berlaku adil dalam memberikan penilaian atas prestasi kerja anak buahnya.					
5	Terdapat kekompakan bekerja sama dalam tim pada perusahaan tempat saya bekerja.					

2) Kuesioner Komitmen Organisasi

No	ITEM PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya akan merasa sangat bahagia apabila dapat menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini.					
2	Saya percaya bahwa keputusan dan tindakan yang diambil oleh perusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan yang diungkapkan kepada karyawan					
3	Saya senang menceritakan tentang perusahaan tempat saya bekerja dengan orang-orang di luar perusahaan.					
4	Saya merasakan adanya keharusan untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					
5	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini karena memiliki kewajiban kepada orang-orang dalam organisasi ini.					

3) Kuesioner Lingkungan Kerja

No	ITEM PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya merasa nyaman dengan tingkat penerangan di tempat saya bekerja.					
2	Suhu udara di tempat saya bekerja sudah cukup sejuk.					
3	Saya tidak pernah merasa terganggu dengan suara-suara bising.					
4	Saya mudah berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk mencapai tujuan bersama.					
5	Saya merasakan keamanan saat berada di tempat kerja saya.					

4) Kuesioner Motivasi

No	ITEM PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya merasa senang dalam melakukan pekerjaan saya.					
3	Upah saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
4	Saya mendapat pujian dari atasan karena hasil kerja yang memuaskan.					
5	Saya bekerja dengan harapan mendapatkan upah.					

5) Kuesioner Kinerja

No	ITEM PERNYATAAN	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya berhasil menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
2	Saya berhasil mencapai target dalam melakukan pekerjaan saya.					
3	Saya terampil dalam melakukan pekerjaan saya.					
4	Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.					
5	Saya tidak pernah membolos kerja					