

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
(Studi Karyawan Bagian Produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo)

Siti Nurhasanah

Email: [Snurhasanah0704@gmail.com](mailto:Snurhasanah0704@gmail.com)

RidwanBaraba, S.E.,M.M.

DediRunanto, S.E,M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh : (1) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo ; (2) Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo ; (3) Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo, yaitu 484 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang masa kerjanya lebih dari 2 tahun sebanyak 131 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesiner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 21.0 *for Windows*. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja**

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan, artinya setiap organisasi atau perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus meningkatkan keefektifan dan efisiensi setiap sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia serta sistem mengolahnya. Tanpa sumber daya manusia perusahaan akan

kesulitan untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia yaitu hal yang paling penting untuk menentukan nasib perusahaan.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Pentingnya kepuasan kerja bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin *loyal* pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (Luthans, 2006:243). Sunyoto (2012:210) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2018:203) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Menurut Wibowo(2016:418) terdapat beberapa korelasi kepuasan kerja seperti : *motivation* (motivasi), *job involment* (pelibatan kerja), *organizational citizenship behavior*, *organizational commitment* (komitmen organisasional, *absenteeism* (kemangkiran), *turnover* (perputaran), *perceived stress* (perasaan stres), *job performance* (prestasi kerja).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut

Sedarmayanti (2011:1) lingkungan kerja adalah perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerja baik dengan sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Selain faktor lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasional. Menurut Allen dan Mayer (1990) definisi komitmen yaitu hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut (Kreitner dan Kinicki 2010 dalam Wibowo, 2016: 430) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi, sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Selain itu motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi dalam sebuah perusahaan dapat dianggap sederhana namun juga dapat menjadi masalah yang kompleks bagi perusahaan. Karena pada dasarnya setiap individu mudah termotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Tercukupinya kebutuhan serta keinginan dapat menjadikan karyawan menjadi semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada suatu organisasinya.

Pemilihan obyek penelitian pada PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo yaitu karyawan bagian produksi karena menurut informasi yang didapat dari HRD (*Human Resources Development*) PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo memaparkan permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan bagian produksi dirasa

masih rendah terkait dengan promosi pekerjaan yang jarang dilakukan perusahaan. Hal tersebut dilihat dari apa yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan yang bekerja secara maksimal sampai terpenuhinya target yang diinginkan tetapi karyawan jarang untuk mendapatkan promosi pekerjaan untuk maju dalam perusahaan tersebut. Dalam PT Jinyoung Mekar Abadi Garment terdapat berbagai kendala yang dihadapi terkait dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena peralatan kerja yang masa penggunaannya sudah terlalu lama sehingga peralatan sering mengalami kerusakan teknis. Selain itu masalah komitmen organisasional karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment menurun disebabkan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena karyawan merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan permasalahan mengenai motivasi kerja di perusahaan rendah, karena karyawan satu dengan karyawan lain yang hubungannya kurang harmonis, sehingga karyawan kurang termotivasi saat melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Bagian Produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo)”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo?

2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjakaryawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjakaryawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo?

## C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin *loyal* pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (Luthans, 2006:243). Menurut Handoko (2010:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

#### b. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik dengan sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2011:1).

#### c. Komitmen Organisasional

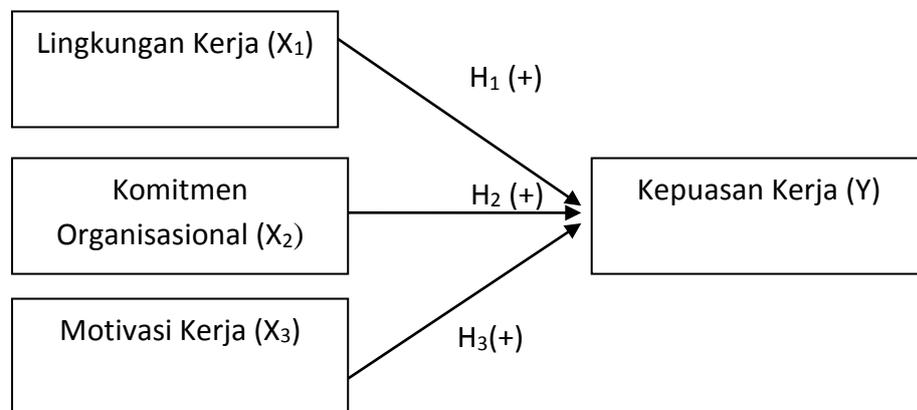
Menurut Allen dan Mayer (1990) definisi komitmen organisasional yaitu hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang

membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi. Menurut (Kreitner dan Kinicki 2010 dalam Wibowo, 2016: 430) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

#### d. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) yaitu sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2008:222).

## 2. KERANGKA PIKIR



**Gambar 1**

### Kerangka Pikir

Keterangan :

→ : Pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

#### D. HIPOTESIS

##### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:245) apabila kondisi kerja bagus (misalnya: bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan. Sedangkan menurut Kaswan (2017:570) menyatakan dengan kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan akan memberikan kontribusi konkrit terhadap peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja, kondisi fisik yang menyenangkan itu antara lain: penerangan dan ventilasi yang baik, lingkungan kerja yang bersih, dan bebas dari polusi udara maupun suara.

Hasil penelitian Saputra dan Andri (2017) serta Baraba (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

##### 2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya, terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja(Wibowo ,2016:419)

Hasil penelitian Baraba (2013) serta Firmansyah (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>2</sub>:Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:418) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Wirawan (2014:679) bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi mempunyai kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan semangat yang tinggi.

Hasil penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) serta Wansyahdio (2015) membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin *loyal* pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi (Luthans, 2006:243).

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans(2006:243) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji atau upah
- 3) Kesempatan Promosi
- 4) Pengawasan

5) Rekan kerja

**b. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Robbins 2002).

Indikator lingkungan kerja menurut Robbins (2002), diantaranya :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Ukuran Ruang Kerja
- 5) Tata Letak Ruang Kerja
- 6) Privasi Ruang Kerja
- 7) Kebersihan
- 8) Suara Bising
- 9) Penggunaan Warna
- 10) Peralatan Kantor
- 11) Keamanan Kerja
- 12) Hubungan Sesama Rekan Kerja
- 13) Hubungan Kerja antara Atasan dengan Bawahan

**c. Komitmen Organisasional**

Menurut Allen dan Mayer (1990) komitmen organisasional adalah hubungan psikologis antara karyawan dan organisasinya yang membuat kecil kemungkinan bahwa karyawan secara sukarela akan meninggalkan organisasi.

Indikator komitmen organisasional yang disusun menggunakan instrumen dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* dikembangkan oleh Porter, et. al (1974) dalam Allen dan Meyer (1990), yaitu :

- 1) Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi

- 2) Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik
- 3) Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi
- 4) Bangga pada institusi / perusahaan
- 5) Keyakinan pada kemampuan diri sendiri
- 6) Instansi / perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain
- 7) Usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis
- 8) Perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri

#### **d. Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2018:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Maslow dalam Hasibuan (2018:154) mengungkapkan bahwa indikator motivasi sebagai berikut :

- 1) *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis)
- 2) *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Rasan Aman)
- 3) *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)
- 4) *Estem or Status Needs* (Kebutuhan Harga Diri)
- 5) *Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri)

## **2. Pengujian Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Arikunto, 2010:211). Uji validitas ini dilakukan dengan nilai korelasi ( $r$  hitung) pada *Corrected Item Total Correlation*. Menurut Sugiyono (2010:153) bila korelasi ( $r$  hitung) lebih dari 0,3 dapat dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen

mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, bila nilai korelasi ( $r$  hitung) kurang dari 0,3 dapat dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Uji validitas menggunakan alat bantu *SPSS 21.0 for Windows*.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen, semua nilai  $r_{hitung}$  per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan tepat.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner disebut reliabel jika mampu memberikan hasil yang konsisten bila dipakai secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah (Sugiyono, 2010:172). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* untuk mengukur variabel dan *Cronbach's Alpha if Item Deleted* untuk mengukur indikator. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$  dan *Cronbach's Alpha if Item Deleted*  $> 0,70$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ) semuanya reliabel, yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali

dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,256	0,002	Positif dan Signifikan
Komitmen Organisasional( $X_2$ )	0,197	0,023	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,245	0,005	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,256X_1 + 0,197X_2 + 0,245X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a.  $b_1 = 0,256$ , artinya dari tabel diatas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja, artinya jika lingkungan kerja karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo lebih baik dan lebih nyaman karyawan akan puas dalam bekerja.
- b.  $b_2 = 0,197$ , artinya dari tabel diatas diketahui bahwa variabel komitmen organisasional mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, bila komitmen organisasional karyawan bagian produksi PT Jinyoung

Mekar Abadi Garment Wonosobo dipertahankan dan ditingkatkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- c.  $b_3 = 0,245$ , artinya dari tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin termotivasinya karyawan bagian produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo dalam bekerja akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

## **2. Pengujian Signifikansi**

Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi dari variabel pertama Lingkungan Kerja sebesar 0,002 ( $<0,05$ ) atau signifikan, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Variabel kedua Komitmen Organisasional sebesar 0,023 ( $<0,05$ ) atau signifikan, maka variabel Komitmen Organisasional berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel ketiga Motivasi Kerja sebesar 0,005 ( $<0,05$ ) atau signifikan, maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh kuat terhadap Kepuasan Kerja.

## **3. Pembahasan**

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,256 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Lingkungan kerja dalam PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo sudah cukup baik. Perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Fasilitas serta peralatan yang menunjang, suasana kerja yang kondusif, serta

keamanan dalam bekerja mampu diberikan oleh pihak perusahaan sehingga karyawan PT Jinyoung Mekar Abadi Wonosobo dapat menjalankan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

Hasil diatas sesuai dengan teori Luthans (2006:245) apabila kondisi kerja bagus (misalnya: bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja para karyawan. Sedangkan menurut Kaswan (2017:570) menyatakan dengan kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan akan memberikan kontribusi konkrit terhadap peningkatan kepuasan dan produktivitas kerja, kondisi fisik yang menyenangkan itu antara lain: penerangan dan ventilasi yang baik, lingkungan kerja yang bersih, dan bebas dari polusi udara maupun suara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Saputra dan Andri (2017) serta Baraba (2013) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional adalah 0,197 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Komitmen organisasional yang ada di PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo dilihat dari karyawan bersedia membantu dengan sekuat tenaga supaya PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo dapat lebih maju lagi, bangga bahwa perusahaan tempat

kerja yang baik, nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, bangga terhadap perusahaan, keyakinan pada kemampuan diri sendiri, perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih baik dari yang lain, usaha untuk membuat perusahaan tetap eksis, dan perusahaan tempat bekerja terbaik untuk aktualisasi diri.

Hasil diatas sesuai dengan teori Wibowo (2016:419) komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Baraba (2013) dan Firmansyah (2012) yang membuktikan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,245 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo.

Motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo baik, seperti perusahaan telah memberikan dorongan motivasi berupa kebutuhan fisiologis kepada karyawan, memberikan jaminan kesehatan pada karyawan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian motivasi kepada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil diatas sesuai dengan teori Wibowo (2016:418) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan

kerja. Karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wirawan (2014:679) bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi mempunyai kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan semangat yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung Kartika dan Kaihatu (2010) serta Wansyahdio (2015) membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT Jinyoung Mekar Abadi Garment Wonosobo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Allen, Natalie J., dan Meyer, John P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.(1990), 63.

Arikunto, Suharmin (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Baraba, Ridwan (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Muhammadiyah Tunas Medika Purworejo*. Vol. IV, No. 1, Februari 2013. JBTI.
- Firmansyah, Alfin (2012). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Kalinantan Steel di Surabaya*. Jurnal Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Ghozali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penertiban Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2010). *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kartika, Endo Wijaya., danKaihatu, Thomas S (2010) *.AnalisisPengaruhMotivasiKerja (StudiKasusKaryawanRestoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. JurnalManajemendanKewirausahaan . Vol. 12, No.1
- Kaswan (2017). *Psikologi Industri dan Organiasasi*. Bandung : Alfabeta
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi ; Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta : Andi Copyright.
- Robbins, Stephen P(2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi ; Edisi Kelima*. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A. (2008). *Perilaku Organisasi ; Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Apandi., dan Andri, Seno (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 4. No.2.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumer Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil ; Cetakan Kelima*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Wansyahdio, Hasnur (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2 No. 2.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja ; Edisi Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wirawan (2014). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers.