

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN LOWOKWARU KOTA MALANG**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

SISKA NONI ENGGE

NIM: 2018120202

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2022

RINGKASAN

Kinerja merupakan sebuah bagian yang lekat pada suatu instansi, guna mencapai tujuan dari perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik pada perusahaan, kualitas serta kapasitas kemampuan sumber daya manusia pada karyawan yang ada pada perusahaan tentu turut memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu kegiatan dorongan untuk mengerjakan aktivitas usaha guna mencapai terpenuhinya keperluan yang dibutuhkan.

Ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dimana semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan komitmen kerja karyawan yang baik atau sebaliknya juga. Ada keberpengaruhan atas motivasi kerja kepada komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang, dimana motivasi yang tinggi dapat berdampak pada komitmen kerja karyawan yang baik atau sebaliknya. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang, lingkungan kerja yang aman, tentaram akan memberikan dampak positif pada komitmen kerja pada karyawan atau sebaliknya jika lingkungan yang buruk makan akan berdampak negatif pada komitmen kerja.

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan sebuah bagian yang lekat pada suatu instansi, guna mencapai tujuan dari perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik pada perusahaan, kualitas serta kapasitas kemampuan sumber daya manusia pada karyawan yang ada pada perusahaan tentu turut memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Tuntutan kinerja pegawai yang begitu giat, seakan mewajibkan setiap perusahaan untuk menunjukkan kinerja perusahaan kepada khalayak umum (Soimah, 2014). Motivasi merupakan suatu kegiatan dorongan untuk mengerjakan aktivitas usaha guna mencapai terpenuhinya keperluan yang dibutuhkan.

Setyaningrum (2020) kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang tertanam pada individu-individu karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentunya didukung oleh motivasi dan kemampuan yang baik pula, sebaliknya. Apabila motivasi dalam diri karyawan sudah baik, namun tidak dibarengi dengan kemampuan karyawan yang baik, maka walaupun sebenarnya karyawan tersebut mempunyai niat yang tinggi namun kinerja yang diberikan tidak maksimal karena kurangnya dukungan kemampuan yang memadai. Kasmir (2006) Dalam bekerja, kinerja karyawan merujuk kepada hasil dan perilaku karyawan ketika bekerja dalam perusahaan menyelesaikan apa yang sudah menjadi tugasnya, pada suatu periode yang ditentukan.

Salah satu faktor yang begitu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Setyaningrum (2020) pekerja dalam perusahaan akan memberikan kinerja yang baik ketika hal-hal yang mengelilingi memberikan suasana yang baik pada pekerja tersebut seperti lingkungan kerja yang menyenangkan. Sedarmayanti (2017), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala kondisi yang ada di sekitar tempat karyawan menyelesaikan

pekerjaannya, baik lingkungan secara langsung yang bersentuhan dengan karyawan, maupun hal-hal lain yang secara langsung berhubungan dengan proses kerja karyawan. Dengan demikian salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja karyawan tersebut (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang ada pada proses karyawan melakukan pekerjaan secara langsung memberikan pengaruh pada bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya, yang mana nantinya hal tersebut akan menentukan kinerja karyawan yang akan menjadi kinerja organisasi. Parameter sebuah kondisi lingkungan kerja yang dikategorikan sebagai lingkungan kerja yang baik, ialah lingkungan kerja yang mendukung proses penyelesaian pekerjaan karyawan dengan optimal.

Prihatminingtyas(2020) menerangkan kalau kepuasan kerja ialah salah satu variabel yang bisa pengaruhi daya produksi ataupun hasil kerja para karyawan. Kepuasan kerja ialah sesuatu kebahagiaan dalam diri seseorang karyawan atas kedudukan serta profesinya dalam sesuatu lembaga. Variabel lain yang pula bisa pengaruhi daya produksi kerja para karyawan, antara lain motivasi guna bertugas, tingkatan tekanan pikiran kerja yang dirasakan oleh karyawan, situasi ragam profesi, ganti rugi, serta berbagai aspek, teknis dan sikap yang lain. Profesi yang memberikan kepuasan kerja untuk pelakunya yakni profesi yang dirasa mengasyikkan guna diselesaikan(Supriyanto& Machfudz, 2010). Kebalikannya, profesi yang tidak mengasyikkan guna diselesaikan ialah penanda dari rasa ketidakpuasan dalam bertugas(Prihatminingtya B, 2020).

Disiplin kerja merupakan situasi kontrol diri karyawan serta sikap teratur kepada ketentuan yang legal dalam suatu kelompok berlandaskan dasar terdapatnya pemahaman ataupun bukan tekanan. Menurut Prihatminingtyas. B. (2020) mengemukakan kalau disiplin membuktikan sesuatu situasi ataupun tindakan respek yang terdapat dalam pribadi karyawan kepada regulasi serta kebijakan industri. Dengannya apabila regulasi ataupun kebijakan yang ada pada perusahaan diacuhkan, dan tidak dipatuhi, menandakan bahwa karyawan yang ada

pada perusahaan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan patuh atas kebijakan perusahaan, hal tersebut menggambarkan adanya situasi disiplin yang bagus. Bagi Haiman(2017) mengemukakan“ disiplin merupakan sesuatu situasi yang teratur, dengan badan kelompok yang bersikap serta memandang peraturan- peraturan kelompok selaku sikap yang bisa diperoleh Kawasan kerja.

Menurut pendapat Prihatminingtyas B (2020) menjelaskan bahwa komitmen harus memiliki faktor keinginan kuat, kesediaan dan kepercayaan yang kokoh kepada value serta tujuan lembaga itu. Guna menggapai komitmen yang besar diperlukan pengurusan Karyawan dengan betul. Komitmen selaku bagian ketertarikan relatif dari orang terhadap kebutuhan kelompok serta bagian keterlibatannya dalam kelompok. Bagi Trianggraery(2013) komitmen pada kerja amat berfungsi dalam menggapai kesuksesan lembaga. Karyawan yang mempunyai komitmen yang kokoh memiliki ketertarikan yang besar dengan institusi dia bertugas, sebagai fakta tidak bermaksud guna meninggalkan tempat kerja sebab memiliki kepatuhan yang besar.

Berlandaskan pemaparan penjelasan latar belakang masalah diatas, berikut peneliti merumuskan kedalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah pada bahasan diatas, berikut peneliti memetakan tujuan-tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat penelitian yang dipetik bagi beberapa pihak yang berkaitan, berikut peneliti membagi manfaat penelitian kedalam dua kategori manfaat secara teoritis dan juga praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diekspektasikan untuk mampu membagi sumbangan ilmu pengetahuan dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diekspektasikan mampu menggambarkan, memberikan masukan serta menjadi bahan guna mengevaluasi karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang dalam mendukung instansi untuk mewujudkan *good governance*. sehingga karyawan di kecamatan Lowokwaru Kota Malang diharapkan memiliki komitmen yang tinggi.

1. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi referensi (khususnya dalam bidang pendidikan manajemen) dalam pendidikan serta membahas tentang pentingnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja

2. Bagi instansi

Memberikan masukan bagi instansi agar dapat lebih meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Erfanto (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda
- Fitria Setyaningrum. 2020. Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karya wan
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Haiman Nawawi, 2017, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hamali. 2016. *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2012). Hubungan Psychological Capital dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polri yang Sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 1-8.
- Hendrikus Wolo Koten, NI Iriani, MF Emqi (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Desa Landungsari Kecamatan Dau Kabupaten Malang)
- Ilahi, Dede Kurnia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44, No. 1.
- Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.

- Jufrizen (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Novita, B. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 34 No. 1 .
- Nurhasanah (2022) Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Nurlaely., Riani, Asri Laksmi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi
- Pardamean (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
- Prayogo, B. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 496–506
- Prihatminingtyas B (2015) The Influence of Entrepreneurship and Business Management Training to Income of Catfish Micro industry Owner in Indonesia
- Prihatminingtyas B, (2020). Pengaruh Motivasi, Kreativitas, Inovasi, Resiko Dan Norma Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UD Putra Dasrim, Kota Malang)
- Prihatminingtyas B, Bahanda (2020) Pengaruh Produk, Pelayanan, Sumber Daya Manusia Dan Harga Barang Terhadap Pendapatan Pedagang Pasar Tradisional Blimbing Kota Malang
- Prihatminingtyas B, REYADI (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Driver Grabbike PT. Grab Indonesia di Kota Malang)
- Prihatminingtyas B, Serliana Abuk, RAD Susanti (2020). Pengaruh Motivasi, Kreativitas, Inovasi, Resiko Dan Norma Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada UD Putra Dasrim, Kota Malang)

- Rahayu (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan
- Rahayu, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Saleh. 2018. “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang”, Amongmakarti, Vol.11. No. 21. Hal 33.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja. Kencana: Jakarta.
- Soimah, Siti. 2014. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Utara. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sri Andika Putri¹ dan Fitria Setyaningrum (2020). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana
- Tasios, Theodosios & Vaita Giannouli. (2017). “Job Descriptive Index (JDI): Reliability and Validity Study in Greece” in Archives of Assessment Psychology, Vol.7, No.1, pp.31-61. Available online also at: <file:///C:/Users/Mas%20Andi/Downloads/109-382-1-PB.pdf> [diakses di Wamena, Papua, Indonesia: 9 Februari 2018].
- Titis Widyawati dan Hening Widie Oetomo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3.
- Trianggaraery. (2013). Differentiating antecedents of organizational comitment. A Test of march and simon model.

Wahyuni (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Tbk Padang Halaban

Wibowo, Y. G. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia (JSMBI), 8(1).

Winardi. 2011. Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.