



Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Radio Mayangkara Ria Kota Blitar

Zaidan Raffi Mohammad¹, Bowo Santoso²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN"

¹zaidraff1@gmail.com, ²manajemen.boow@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 07 Juni 2022

Disetujui 16 Juni 2022

Diterbitkan 25 Juli 2022

Kata kunci:

Kepuasan kerja; Motivasi kerja; Kepercayaan diri; Lingkungan kerja; Sumber daya manusia

Keywords :

Job satisfaction; Work Motivation; Self confidence; Work environment; Human resources

ABSTRAK

Tujuan suatu organisasi diwujudkan dengan memperhatikan sumber daya manusia (SDM). Selain itu, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, hingga kepercayaan diri para karyawan juga ikut andil. PT. Radio Mayangkara Ria Blitar adalah pilihan lokasi dari penelitian yang bertujuan guna memperoleh analisa mengenai motivasi kerja, lingkungan/tempat kerja, dan kepercayaan diri, apakah ada pengaruhnya terhadap karyawan PT. Radio Mayangkara Ria Blitar yang mengalami kepuasan kerja. Selain itu, sampling Jenuh dipilih sebagai metode dalam penelitian. Data sekunder dan primer digunakan dimana data primer berupa hasil kuisioner untuk 33 orang karyawan PT. Radio Mayangkara Ria. *Partial Least Square (PLS)* dipakai peneliti untuk menganalisis. Penelitian memberikan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Akan tetapi, kepercayaan diri yang memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap karyawan pada PT. Radio Mayangkara Ria apakah mengalami kepuasan kerja.

ABSTRACT

The goals of an organization are realized by paying attention to human resources (HR). In addition, the work environment, motivation, job satisfaction, and trust from employees also play a role. PT. Radio Mayangkara Ria Blitar is the chosen location of the research which aims to obtain an analysis of work motivation, work environment/place, and self-confidence, whether there is an effect on the employees of PT. Radio Mayangkara Ria Blitar who experienced job satisfaction. In addition, Saturated sampling was chosen as the method in the study. Secondary and primary data is used where primary data is in the form of questionnaire results for 33 employees of PT. Radio Mayangkara Ria. Partial Least Square (PLS) is used by researchers to analyze. The research shows that employee job satisfaction is positively and significantly influenced by motivation and work environment. However, self-confidence has a negative and insignificant effect on employees at PT. Radio Mayangkara Ria whether you experience job satisfaction.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yakni mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dan mempertahankan hidup usaha dalam kurun waktu yang Panjang serta mensejahterakan anggotanya atau karyawan disebut dengan perusahaan atau organisasi. Tujuan yang diraih mendapat peran besar dari karyawan dalam proses menuju keberhasilan sebuah perusahaan. Karena ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan keterlibatan karyawan pada setiap kegiatan sangat yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan sebuah perusahaan (Rodiyah et al., 2021).

Dengan adanya tenaga ahli yang terbentuk hasil dari usaha perusahaan mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), menjadikan kepuasan hasil kerja sebagai kunci utama untuk perusahaan apabila ingin mempertahankan hidup usaha untuk kurun waktu yang panjang (Robbins & Judge, 2015). Dalam mempertahankan kepuasan karyawan, perusahaan perlu memberikan memberikan motivasi, dan memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta memastikan terbentuknya rasa percaya diri yang kuat dalam diri pegawai. Hal tersebut serupa dengan pendapat Hasibuan (2012), dimana tingkat emosional dan dalam suasana hati yang menyenangkan akan menghasilkan sikap mencintai pekerjaan termasuk kedalam makna kepuasan kerja.

Pioneer penyiaran dan jasa periklanan radio swasta, PT. Radio Mayangkara Ria, tak membuat perusahaan yang bertempat di kota Blitar terhindar dari masalah. Terlebih lagi, dalam beberapa tahun ini, terjadi pergerakan yang lamban dari karyawan keluar masuk (Turn Over) (Mayasari, 2018). Untuk

dapat mengetahui jumlah Turn Over karyawan PT. Radio Mayangkara Ria dapat dilihat sebagai berikut: jumlah karyawan pada tahun 2017- 2020 berjumlah 33 karyawan. Tercatat di tahun 2017 dan 2018, masih terdapat *turn over*. Namun, untuk tahun 2019-2020 tidak ada karyawan yang keluar hanya ada karyawan yang bergabung dengan perusahaan hal tersebut mengindikasikan adanya tingginya kepuasan kerja pegawai atau karyawan. Hal tersebut sependapat dengan Sudiardhita dkk. (2016), yang menyatakan dalam penelitiannya yakni pengaruh yang signifikan dan positif kearah karyawan yang nantinya merasakan kepuasan kerja dilandasi oleh kesinambungan lingkungan atau tempat bekerja dan motivasi pegawai atau karyawan.

Menurut Torang (2013), mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah cara paling umum untuk memberikan hiburan kepada bawahan agar bawahan dapat bekerja sejauh mungkin untuk mencapai tujuan hierarkis yang ideal, diperlukan pendorong motivasi yang banyak diterjemahkan dari cara seseorang berperilaku. Pemberian motivasi kerja memegang peranan penting dalam berorganisasi untuk dapat menyalurkan dan mendukung cara berperilaku yang representatif sehingga para wakil perlu berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mendapatkan hasil yang ideal (Rahmat, 2020).

Tanda-tanda pemenuhan pekerjaan selain motivasi kerja, khususnya tempat bekerja nyaman, indah, juga merupakan hal yang harus dipikirkan. Ini harus terlihat dari sudut pandang yang berbeda. Misalnya, area kerja bersih, nyaman, dan keberadaan pegawai lain yang dapat diajak bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan, inisiatif yang adil dan berwawasan luas, kantor dan yayasan yang hebat, serta pedoman dan strategi yang tepat (Afandi, 2018).

Selain motivasi dan tempat kerja yang mapan, keberanian juga merupakan faktor penting dalam mencapai pemenuhan posisi karena kepercayaan diri dapat membantu perwakilan dengan memiliki kepercayaan pada kemampuan mereka untuk bekerja, sehingga hasil terbaik dapat dicapai dengan benar, terampil dan dapat mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Begitu juga Nisa (2018) melakukan kajian yang menyatakan bahwa kepercayaan diri akan membuat rasa percaya pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas, selanjutnya memberikan dampak yang baik pada pemenuhan pekerjaan seseorang.

Pemerhatian lingkungan kerja perusahaan menjadi sumbu dan penguat semangat kerja dan produktivitas karyawan. Baiknya lingkungan kerja, menjadikan rasa betah dan bersemangat para karyawan untuk *stay* di tempat. Selain itu, makna dari lingkungan kerja dapat diartikan menjadi keadaan tempat kerja secara nonfisik hingga fisik yang ternilai baik dengan hasil memberikan kesan nyaman, aman, menyenangkan, tenang dan sebaliknya (Farida & Hartono, 2016).

Dilihat dari penggambaran di atas, bertujuan guna memperoleh analisa mengenai motivasi kerja, lingkungan/tempat kerja, dan kepercayaan diri, apakah ada pengaruhnya terhadap karyawan PT. Radio Mayangkara Ria Blitar yang mengalami kepuasan kerja. Apalagi dijadikan review yang berjudul, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RADIO MAYANGKARA RIA KOTA BLITAR".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan mengenai keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang terdapat dalam perusahaan (Sugiyono, 2019). Skala estimasi ordinal digunakan dalam perhitungan penelitian dimana dinyatakan klasifikasi, namun juga menyatakan peringkat perkembangan yang diestimasi. Disamping itu, *Sampling* Jenuh digunakan sebagai metode pengambilan data dimana sebanyak lebih dari 33 orang dipilih. Memanfaatkan data primer dan tambahan dengan mengumpulkan informasi melalui *interview* dan survei angket. Program *Smart PLS* digunakan peneliti dalam mengkaji hasil dari penelitian, metode pemeriksaan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Didapatkan variabel Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat diterima berdasarkan hasil pengujian. Hasil menunjukkan 0,549089 besarnya nilai *path coefficients*, dan nilai *T-statistic* sebesar 6,988960, dimana nilai tersebut tidak lebih kecil dari nilai Z_{α} yaitu 0,05 (5%) atau setara dengan 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang diberikan

dengan tepat dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan PT. Radio Mayangkara Ria Blitar. Disamping itu, Lumentut dan Dotulong (2015), motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap karyawan dalam hal kepuasan kerja.

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

Diperoleh hasil dari pengujian penelitian yakni Lingkungan tempat bekerja memiliki pengaruh positif terhadap karyawan dalam hal Kepuasan Kerja dapat diterima, dimana nilai *path coefficients* yang memiliki nilai 0,133029. Selain itu, nilai *T-statistic* mencapai 2,683249. Nilai tersebut memiliki hasil tidak lebih kecil dari nilai $Z \alpha$ sebesar 0,05 atau setara 5% dengan nilai 1,96. Hal ini berarti kondusifitas lingkungan kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Radio Mayangkara Ria Blitar. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sudiarditha dkk. (2016) dan Pioh & Tawas (2016) yang menyatakan dalam penelitiannya dimana Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap karyawan dalam hal kepuasan kerja. Sehingga, hal tersebut berarti lingkungan atau tempat kerja yang kondusif akan menciptakan peningkatan yang dialami pegawai atau pekerja dalam hal rasa kepuasan hasil kerja.

Pengaruh Kepercayaan Diri (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pemerolehan akhir pengujian yang ketiga adalah Kepercayaan Diri yang memiliki pengaruh tidak positif (negatif) terhadap karyawan dalam hal Kepuasan Kerja Tidak dapat diterima. Didapatkan dengan nilai *path coefficients* (-0,007131), dengan nilai *T-statistic* bernilai 0,116873. Dapat diketahui, nilai tersebut menunjukkan penurunan tidak lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$. Semua nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terbukti bahwa kepercayaan diri yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Radio Mayangkara Ria Blitar. Hal ini juga bertentangan dengan pernyataan Firdausi (2018) yang mengungkapkan adanya hubungan signifikan dan positif antara kepercayaan diri dengan rasa yang dialami karyawan yakni dalam hal kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari data yang telah dianalisis dan dibahas sebelumnya, peneliti dapat memperoleh tiga kesimpulan mengenai hipotesis penelitian, yaitu: (1) Motivasi Kerja (X1) mampu mendukung kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Radio Mayangkara Ria. (2) Lingkungan Kerja (X2) mampu mendukung kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Radio Mayangkara Ria. (3) Kepercayaan diri (X3) tidak mampu mendukung kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Radio Mayangkara Ria.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Firdausi, A. (2018). Pengaruh supervisi dan kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Jakarta Timur. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Undip.
- Lumentut, M. D. S., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Malayu, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia Volume 6*. PT. Bumi Aksara.
- Mayasari, E. W. (2018). *Kepuasan kerja ditinjau dari adversity quotient pada karyawan generasi millennial yang bekerja di rumah makan x Yogyakarta*.
- Nisa, E. H. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dealer motor honda di Bumiayu. *Universitas Peradaban*.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).

- Rahmat, W. F. (2020). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Laksana Karoseri Ungaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(49).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition). *Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat*.
- Rodiyah, I., Sukmana, H., & Mursyidah, L. (2021). *Buku ajar pengantar ilmu administrasi publik*. Umsida Press.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodu, A. A. W. S., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278–292.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*. Alfabeta, CV.