

## PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Nudi Aditya Pratama  
nudiadityapratama@yahoo.co.id

Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Job satisfaction is an emotional condition which please or unplease in which the employee concerns about their taks. Job satisfaction is what an employee feels about his or her tasks, how an employee gives an assessment or consider his or her tasks. It can be seen from the positive attitude of an employee to the tasks and everything he or she encounters in work environment. The assessment is meant to find out the influence of committment, motivation, and work environment to the employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara which has been done by using simple random sampling and 61 employees have been selected as samples. The analysis technique has been done by using multiple linear regression analysis. The result of the research shows that committment, motivation, and work environment give influence to the employee job satisfaction at PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. It indicates that the models which have been applied in this research are feasible to be used for the following analysis. This result is supported by the acquisition of multiple correlation coefficients level 76.4% which shows the correlation among these variables to the employee job satisfaction is firm. The result of the test shows that committment, motivation, and work environment each of them give positive influence to the employee job satisfaction.*

*Keywords:* committment, motivation, work environment, job satisfaction.

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, bagai mana karyawan menilai atau memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara dengan teknik pengambilan sampel simple random sampling dan jumlah sampel sebanyak 61 orang. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Hasil ini di dukung dengan perolehan tingkat koefisien korelasi berganda sebesar 76,4% menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan adalah erat. Hasil pengujian juga menunjukkan komitmen, motivasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Saat ini adalah masa era globalisasi, MEA dan kemajuan teknologi yang terus berkembang, yang mau tidak mau membuat setiap organisasi atau perusahaan harus cepat berbenah atau menyesuaikan dengan era global saat ini dan secara tidak langsung perusahaan harus meningkatkan kinerja manajemennya dengan memanfaatkan, menciptakan strategi yang kreatif dan kebijakan manajemennya dalam sumber-sumber yang tersedia khususnya sumber daya manusia (SDM) yang berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Dengan adanya komitmen kerja yang tinggi pada diri seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, akan dapat mendorong adanya iklim kerja yang mendukung karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Selain itu dalam sumber daya manusia dalam meningkatkan cara kerja atau kinerja karyawan dibutuhkan adanya motivasi kerja karyawan yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi dan pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Dan lingkungan kerja yang baik, dapat menimbulkan rasa bangga, rasa aman, rasa nyaman, dan terciptanya hubungan yang harmonis sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan akan terpenuhinya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, yang membuat karyawan perusahaan akan bekerja sebaik-baiknya.

Dengan adanya perkembangan globalisasi atau era moderen ini berdampak pada meningkatnya teknologi-teknologi umum yang mudah dipakai seperti Smartphone, Laptop, AC, alat-alat perusahaan, dll. Yang dapat berdampak pada meningkatnya jumlah transfer tenaga listrik pada PT. PLN (Persero), akibat kebutuhan teknologi di era moderen yang sangat tinggi sekarang ini. Sehingga pegawai PT. PLN (Persero) area Surabaya Utara dituntut untuk memenuhi target penyaluran listrik, mengatasi keluhan konsumen, memenuhi kebutuhan pelayanan, kebutuhan kerja sama yang erat, tempo kerja yang menuntut dan berinteraksi dengan konsumen. Semua itu memiliki konsekuensi dan pengaruh, yang dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan dengan adanya beban kerja atau tanggung jawab pekerjaan yang semakin tinggi bagi karyawan. Jika tidak diimbangi dengan adanya Komitmen kerja karyawan, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan tidak akan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah adalah penelitian ini: (1) Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara? (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara? (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara?

Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Komitmen**

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) bahwa komitmen organisasi ialah mencerminkan tingkat dimana seorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat

sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah sebagai berikut: (1) Karakteristik personal. (2) Situasional. (3) Positional. Terdapat beberapa indikator komitmen karyawan, tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu: (1) Indikator affective commitment. (2) Indikator continuance commitment. (3) Indikator normative commitment.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatasasan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jadi motivasi adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*). Motivasi adalah tugas yang dimiliki oleh manajer untuk memengaruhi bawahan atau orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, dan munculnya feeling yang relevan dan personal-personal kejiwaan.

Menurut Sunyoto, (2012:198) tujuan motivasi antara lain : 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. (3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. (5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: 1) Faktor eksteren; (a) Kepemimpinan, (b) Lingkungan kerja yang menyenangkan, (c) Komposisi yang memadai, (d) Adanya penghargaan akan prestasi, (e) Status dan tanggung jawab. 2) Faktor interen; (a) Kematangan pribadi, (b) Tingkat pendidikan, (c) Keinginan dan harapan pribadi, (d) Kebutuhan terpenuhi, (e) Kelemahan dan keborosan, (f) Kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2009:78) indikator motivasi adalah sebagai berikut: (1) Tanggung jawab. (2) Prestasi. (3) Peluang untuk maju. (4) Pengakuan atas kinerja. (5) Pekerjaan yang menantang.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Maksudnya adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai, yang bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan atau baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan cara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tidur, dan hal buruk lainnya.

Dari pengertian di atas, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah : (1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja. (2) Temperatur di tempat kerja. (3) Kelembaban di tempat kerja. (4) Sirkulasi udara di tempat kerja. (5) Kebisingan di tempat kerja. (6) Getaran mekanis di tempat kerja. (7) Bau-bauan di tempat kerja. (8) Tata warna di tempat kerja. (9) Dekorasi di tempat kerja. (10) Musik di tempat kerja. (11) Keamanan di tempat kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:46) adalah sebagai berikut : (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan, (6) Keamanan kerja, (7) Hubungan karyawan.

Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu: (1) Faktor psikologik, (2) Faktor sosial, (3) Faktor fisik, (4) Faktor finansial. Lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Mangkunegara, (2011) yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), (2) Atasan (*supervisor*), (3) Teman sekerja (*workers*), (4) Promosi (*promotion*), (5) Gaji atau upah (*pay*).

Karyawan yang produktif adalah mereka yang merasa bahagia dalam kepentingannya. Jadi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen harus memonitori pengaruh antara komitmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karena jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan permasalahan personalia lainnya.

### **Hubungan Antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Indikator yang dominan untuk Komitmen dalam penelitian ini merupakan indikator dari komitmen afektif yang didefinisikan sebagai kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah perusahaan karena ia merasa cocok dan mau melanjutkannya, atau dengan kata lain karena ia mau tetap disana. Hal ini memiliki makna bahwa apabila seorang karyawan telah merasa cocok dengan pekerjaannya, maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Maka karyawan memiliki loyalitas yang tinggi di perusahaan, yang akan berpengaruh terhadap cara kerja atau kinerjanya dalam perusahaan. Seolah-olah karyawan tersebut memberikan kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan tersebut.

### **Hubungan Antara Motivasi dengan Kepuasan Kerja Karawan**

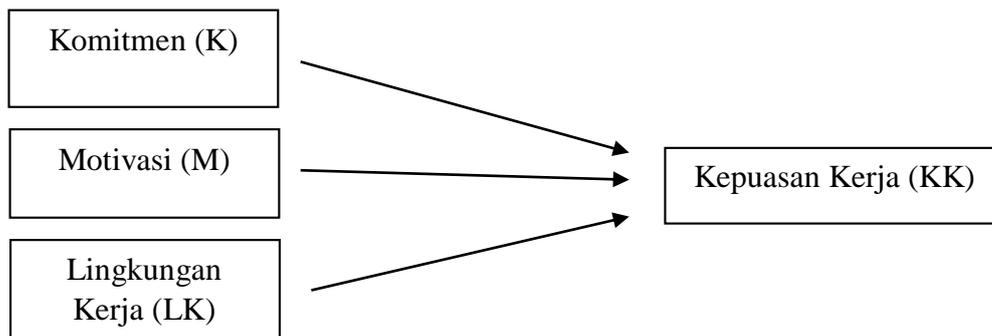
Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas, pencapaian prestasi, aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik instansi, kopensasi, rekan kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervise, jenis kerja, kondisi kerja. Jika pekerjaan dapat dilaksamakam dengan baik, dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target terpenuhi. Dengan adanya kepuasan yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi kerja dan akan menghasilkan meningkatnya out put karyawan terhadap perusahaan.

### **Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan fisik misalnya terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan disain ruang. Apabila karyawan merasa lingkungan fisik tempatnya bekerja baik maka akan memberi kepuasan dan rasa bangga pada dirinya. Karena lingkungan yang baik juga dapat memberikan prestisi. Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang dapat menciptakan hubungan harmonis antar individu dalam perusahaan. Misalnya atasan dengan bawahan, dengan rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan agar tercipta hubungan yang harmonis dalam lingkungan kerja. Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, dapat menimbulkan rasa bangga, rasa aman, rasa nyaman, dan terciptanya hubungan yang harmonis sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan akan membuat karyawan perusahaan akan bekerja sebaik-baiknya.

### **Rerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan tinjauan teoretis, maka rerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1

#### Rerangka Konseptual

Suatu keteguhan karyawan untuk berjanji kepada dirinya sendiri yang akan memacu dan merangsang karyawan untuk terus berjuang dalam mencapai target yang di harapkannya dalam perusahaan. Dan suatu dorongan dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dan membuat individu tersebut menjadi lebih baik sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Dimana para karyawan melakuka tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan sarana penting untuk mendorong produktivitas atau lingkungan kerja merupakan sarana penting untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

#### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

#### METODE PENELITIAN

##### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih dalam permasalahan ini menggunakan kuantitatif dengan metode kausanl komparatif (*causal comparative research*) yaitu jenis peilaian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atu lebih. Jadi metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013:2).

Menurut Sugiyono (2013:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditempatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini meliputi 159 karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

##### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, (2013:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin dalam Umar, (2008:78). Berdasarkan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 61 responden. Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel di lapangan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:122).

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013:164) operasional variabel adalah suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Komitmen (K) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu di PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. (2) Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara melakukan sesuatu. Motivasi (M) adalah suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi adalah tugas yang dimiliki oleh manajer PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara untuk memengaruhi bawahan atau orang lain (karyawan) dalam perusahaan. (3) Lingkungan kerja (LK) maksudnya adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Maksudnya adalah lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara yang dapat mempengaruhi diri pegawai, yang bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan atau baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan cara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan (rendah) seperti pegawai jadi pemalas, sering tidur, dan hal buruk lainnya.

Variabel terikat (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (KK) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang karyawan di PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara terhadap pekerjaannya. Yang di ekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai apa yang dengan diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

### Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengumpulan data dan penelitian lapangan atau pustaka yang menjadi perangkat dari penemuan baru maupun dalam bentuk pembangkitan hipotesis. Pada analisis inilah data sedemikian rupa diolah untuk menghasilkan kebenaran-kebenaran yang dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan oleh peneliti.

### Uji Reabilitas dan Uji Validitas

Menurut Noor (2012 : 131), Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Setelah melakukan pengujian validitas butir pernyataan maka langkah menguji keandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:42).

Menurut Sugiyono (2014:363), Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji Validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan variabel Komitmen (K), Motivasi (M), Lingkungan Kerja (LK) dan Kepuasan Kerja (KK). Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil >  $r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara komitmen, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Surabaya. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$KK = a + b_1K + b_2M + b_3LK + e$$

Keterangan:

1. **(K)** adalah nilai persepsi tingkat komitmen karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
2. **(M)** adalah nilai persepsi tingkat motivasi karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
3. **(LK)** adalah nilai persepsi lingkungan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
4. **(KK)** adalah nilai persepsi kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.
5. **(a)** adalah konstanta.
6. **(b1, b2, b3)** adalah koefisien regresi dari variabel bebas.
7. **(e)** adalah kesalahan atau error.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011:160). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari alpha (Priyatno, 2012:144).

#### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Priyatno, 2012:151). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* kurang dari 10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011:91).

#### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Priyatno (2012:167); (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika ada pola yang jelas, seta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Kelayakan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari goodness of fitnya. Secara statistik, setidaknya *goodness of fit* dapat diukur dari nilai determinasi ( $R^2$ ), nilai statistik F. Pengujian kelayakan model dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

### Uji Goodness Of Fit (Uji F)

Yaitu untuk menguji pengaruh dari variabel sistem penilaian komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujian adalah: (1) Jika nilai  $F > 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (2) Jika nilai  $F < 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan Penentuan level signifikan ( $\alpha$ ) adalah sebesar  $0,05 = 5\%$ . Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai  $t > 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (2) Jika nilai  $t < 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

### Deskriptif Variabel Komitmen (K)

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel komitmen, maka digunakan 3 item pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapannya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1  
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen (K)

No.	Indikator Komitmen (K)	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	<i>Affective Commitment</i>	0	0	1	1,5	7	10,8	43	66,2	10	15,4
2	<i>Continuance Commitment</i>	0	0	1	1,5	10	15,4	36	55,4	14	21,5
3	<i>Normative Commitment</i>	0	0	1	1,5	6	9,2	35	53,8	19	29,2

Sumber : Data Primer diolah 2017.

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel komitmen (K) adalah sebagai berikut: (1) Jawaban responden terhadap pernyataan "Memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan" dapat diketahui bahwa 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju, 7 orang (10,8%) menjawab cukup setuju, 43 orang (66,2%) menjawab setuju dan 10 orang (15,4%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa affective komitmen akan memberikan hasrat kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan. (2) Jawaban responden terhadap pernyataan "kecenderungan tetap menjaga komitmen pada perusahaan" dapat diketahui bahwa 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju, 10 orang (15,4%) menjawab cukup setuju, 36 orang (55,4%) menjawab setuju dan 14 orang (21,5%). Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa mereka cenderung menjaga komitmen pada perusahaan. (3) Jawaban responden terhadap pernyataan "adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul dalam perusahaan" dapat diketahui bahwa 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju, 6 orang (9,2%) menjawab cukup setuju, 35 orang (53,8%) menjawab setuju dan 19 orang (29,2%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kewajiban dan tanggung jawab dalam perusahaan.

### Deskriptif Variabel Motivasi (M)

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel motivasi, maka digunakan 5 item pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (M)**

No.	Indikator Motivasi (M)	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tanggung jawab	0	0	0	0	8	12,3	39	60	14	21,5
2	Prestasi	0	0	0	0	10	15,4	38	58,5	12	20
3	Peluang untuk maju	0	0	0	0	9	13,8	35	53,8	17	26,2
4	Pengakuan atas kinerja Pekerjaan	0	0	0	0	5	7,7	37	56,9	19	29,2
5	yang menantang	0	0	0	0	8	12,3	24	36,9	29	44,6

Sumber : Data Primer diolah 2017.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel motivasi (M) adalah sebagai berikut: (1) Jawaban responden terhadap pernyataan "melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan secara tuntas" dapat diketahui bahwa 7 orang (12,3%) menjawab cukup setuju, 39 orang (60%) menjawab setuju dan 14 orang (21,5%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa tanggung jawab penting dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada pegawai. (2) Jawaban responden terhadap pernyataan "hasil kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan guna mendorong melakukan pekerjaan yang lebih baik" dapat diketahui bahwa 10 orang (15,4%) menjawab cukup setuju, 38 orang (58,5%) menjawab setuju dan 12 orang (20%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa prestasi akan memberikan hasrat kuat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. (3) Jawaban responden terhadap pernyataan "dorongan untuk maju dalam melakukan

setiap pekerjaan” dapat diketahui bahwa 9 orang (13,8%) menjawab cukup setuju, 35 orang (53,8%) menjawab setuju dan 17 orang (26,2%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa peluang adanya dorongan untuk maju dalam setiap pekerjaan. (4) Jawaban responden terhadap pernyataan “kegiatan karyawan atas pengakuan perusahaan atau hasil kerja yang telah dilakukan” dapat diketahui bahwa 5 orang (7,7%) menjawab cukup setuju, 37 orang (56,9%) menjawab setuju dan 19 orang (29,2%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa dengan adanya pengakuan perusahaan, pegawai memberikan hasil kerja yang dilakukan. (5) Jawaban responden terhadap pernyataan “menyukai pekerjaan yang memberi hal-hal baru untuk pengalaman atau pembelajaran” dapat diketahui bahwa 8 orang (12,3%) menjawab cukup setuju, 24 orang (36,9%) menjawab setuju dan 29 orang (44,6%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pegawai menyukai pekerjaan yang memberikan hal-hal baru.

#### Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja, maka digunakan 7 item pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3  
Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (LK)

No.	Indikator Motivasi (M)	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan	0	0	2	3,1	5	7,7	39	60	19	29,2
2	Suhu udara	0	0	6	9,2	10	15,4	28	43,1	21	32,3
3	Suara bising	0	0	4	6,2	8	12,3	28	43,1	25	38,5
4	Penggunaan warna	0	0	4	6,2	6	9,2	27	41,5	28	43,1
5	Ruang gerak yang diperlukan	0	0	2	3,1	6	9,2	38	60	18	27,7
6	Keamanan kerja	0	0	2	3,1	7	10,8	37	56,9	19	29,2
7	Hubungan karyawan	0	0	4	6,2	10	15,4	30	46,2	21	32,3

Sumber : Data Primer diolah 2017.

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel lingkungan kerja (LK) adalah sebagai berikut: (1) Jawaban responden terhadap pernyataan “cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan” dapat diketahui bahwa 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 5 orang (7,7%) menjawab cukup setuju, 39 orang (60%) menjawab setuju dan 19 orang (29,2%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa penerangan di tempat kerja dapat membantunya dalam bekerja. (2) Jawaban responden terhadap pernyataan “udara di sekitar kantor memuat nyaman dan aman untuk di hirup” dapat diketahui bahwa 6 orang (9,2%) menjawab tidak setuju, 10 orang (15,4%) menjawab cukup setuju, 28 orang (43,1%) menjawab setuju dan 21 orang (32,3%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju sirkulasi udara di tempat kerja karyawan baik. (3) Jawaban responden terhadap pernyataan “tidak ada kebisingan di dalam kantor yang membuat tidak nyaman” dapat diketahui bahwa 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 8 orang (12,3%) menjawab cukup setuju, 28 orang (43,1%) menjawab setuju dan 25 orang (38,5%) menjawab sangat setuju. Hal ini

menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa ruangan kerja karyawan tenang dan tidak bising. (4) Jawaban responden terhadap pernyataan "Sifat dan pengaruh warna di ruangan kerja menimbulkan rasa senang, nyaman dan lain-lain." dapat diketahui bahwa 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 6 orang (9,2%) menjawab cukup setuju, 27 orang (41,5%) menjawab setuju dan 28 orang (43,1%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa pewarnaan ruangan kerja membuat karyawan nyaman bekerja. (5) Jawaban responden terhadap pernyataan "dibutuhkan ruangan kosong atau renggang dalam ruangan kerja agar ruang gerak dalam bekerja bisa leluasa." dapat diketahui bahwa 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 6 orang (9,2%) menjawab cukup setuju, 38 orang (60%) menjawab setuju dan 18 orang (27,7%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa ruang gerak di perusahaan baik. (6) Jawaban responden terhadap pernyataan "menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman." dapat diketahui bahwa 2 orang (3,1%) menjawab tidak setuju, 7 orang (10,8%) menjawab cukup setuju, 37 orang (56,9%) menjawab setuju dan 19 orang (29,2%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa tempat kerja aman. (7) Jawaban responden terhadap pernyataan "hubungan kerja sangat berpengaruh untuk menunjang ketepatan waktu penyelesaian tugas." dapat diketahui bahwa 4 orang (6,2%) menjawab tidak setuju, 10 orang (15,4%) menjawab cukup setuju, 30 orang (46,2%) menjawab setuju dan 21 orang (32,3%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa hubungan kerja di dalam perusahaan baik.

#### Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (KK)

Untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja, maka digunakan 3 item pernyataan. Hasil jawaban responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja (LK)**

No.	Indikator Motivasi (M)	Jawaban Responden									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kepuasan terhadap promosi	0	0	1	1,5	6	9,2	45	69,2	9	13,8
2	Kepuasan terhadap rekan kerja	0	0	0	0	8	12,3	36	55,4	17	26,2
3	Kepuasan terhadap atasan	0	0	0	0	6	9,2	35	53,8	20	30,8

Sumber : Data Primer diolah 2017.

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel kepuasan kerja (KK) adalah sebagai berikut: (1) Jawaban responden terhadap pernyataan "sistem promosi atau jenjang karir yang diberlakukan perusahaan." dapat diketahui bahwa 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju, 6 orang (9,2%) menjawab cukup setuju, 45 orang (69,2%) menjawab setuju dan 9 orang (13,8%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa sistem promosi dan jenjang karir di perusahaan berjalan dengan baik. (2) Jawaban responden terhadap pernyataan "hubungan dengan sesama rekan di lingkungan kerja." dapat diketahui bahwa 8 orang (12,3%) menjawab

cukup setuju, 36 orang (55,4%) menjawab setuju dan 17 orang (26,2%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa hubungan kerja sesama rekan kerja baik. (3) Jawaban responden terhadap pernyataan "hubungan dengan atasan tempat kerja." dapat diketahui bahwa 6 orang (9,2%) menjawab cukup setuju, 35 orang (53,8%) menjawab setuju dan 20 orang (30,8%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden setuju bahwa hubungan dengan atasan tempat kerja baik.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas disebut juga uji ketepatan (konsisten) atau uji keterandalan. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yang diamati. Koefisien reliabilitas diketahui dari besarnya koefisien alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *realibel* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0.6$  Ghozali (2001,137). Dari hasil uji reliabilitas nilai cronbach alpha dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5  
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
K	.672	3
M	.686	5
LK	.650	7

Sumber : Data Primer diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas Tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuisisioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat representative dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliable*). Setelah dilakukan pengujian instrument yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan *reliabel*.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas indikator pertanyaan pada kuisisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Bila koefisien korelasinya lebih besar daripada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid. Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Uji Validitas Instrumen**

Indikator	<i>Corrected Item-Total</i>		
	<i>Correlation</i> ( $R_{hitung}$ )	<i>R table</i> ( <i>Nilai kritis</i> )	<i>Keterangan</i>
K1	0,665	0,3274	Valid
K2	0,743	0,3274	Valid
K3	0,790	0,3274	Valid
M1	0,595	0,3274	Valid
M2	0,583	0,3274	Valid
M3	0,764	0,3274	Valid
M4	0,633	0,3274	Valid
M5	0,743	0,3274	Valid
LK1	0,342	0,3274	Valid
LK2	0,449	0,3274	Valid
LK3	0,510	0,3274	Valid
LK4	0,411	0,3274	Valid
LK5	0,479	0,3274	Valid
LK6	0,505	0,3274	Valid
LK7	0,608	0,3274	Valid
KK1	0,608	0,3274	Valid
KK2	0,778	0,3274	Valid
KK3	0,834	0,3274	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2017

Tampak pada Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas terhadap butir-butir pernyataan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{kritis}$  (0,3274) dan tidak ada indikator pernyataan yang tidak valid.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam analisis regresi ini penulis menggunakan software computer SPSS program versi 24.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,025	1,416	
1 TK	,255	,095	,271
TM	,240	,070	,375
TLK	,149	,050	,299

Sumber : Data Primer diolah 2017

$$KK = -0,025 + 0,255K + 0,240M + 0,149LK + e$$

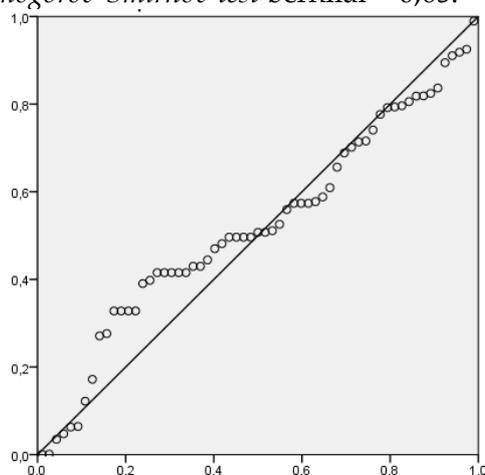
Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = -0,025 menunjukkan bahwa jika sebelum ada pengaruh dari variabel bebas terdiri dari komitmen, motivasi dan lingkungan kerja = 0, maka kepuasan kerja akan sebesar -0,025.
- Koefisien Regresi Komitmen ( $b_1$ ) = 0,255 menunjukkan arah hubungan positif antara komitmen dengan kepuasan kerja, hal ini berarti jika komitmen naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,255 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
- Koefisien Regresi Motivasi ( $b_2$ ) = 0,240 menunjukkan arah hubungan positif antara motivasi dengan kepuasan kerja, hal ini berarti jika motivasi naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,240 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
- Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $b_3$ ) = 0,149 menunjukkan arah hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, hal ini berarti jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,149 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Model regresi linear yang normal atau berdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai > 0,05.



Sumber : Data Primer diolah 2017

Gambar 2

Grafik Normal Probability Plots

Menurut Ghozali (2011:163) jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*expected cum prob*) dengan sumbu X (*observed cum prob*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 8  
Sampel Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97467943
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,160
	Negative	-,075
Test Statistic		,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,230 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,230 dan nilai tersebut jauh lebih besar dari 0,05. Dari hasil pendekatan grafik dan pendekatan statistik menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* dan variabel *dependent* dalam penelitian ini, telah terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik adalah model regresi dimana antar variabel *independent*nya tidak ada korelasi (Ghozali, 2016:103). Model menunjukkan adanya multikolinieritas jika :

- 1) Tingkat korelasi > 95%
- 2) Nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10.

Tabel 9  
Hasil Uji Multikolinearitas  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Collinearity Statistic</i>		
	<i>Zero-Order</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)			
K	.576	.715	1.398
M	.669	.612	1.635
LK	.589	.727	1.375

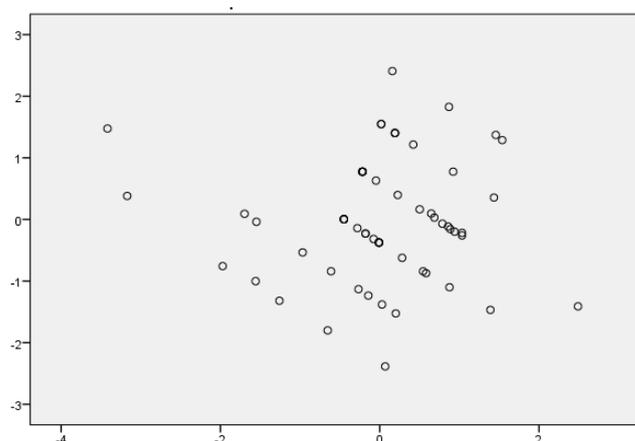
a. Dependent Variable : KK

Sumber : Data Primer 2017, diolah SPSS 24.0

Berdasarkan hasil perhitungan yang tertulis pada Tabel 9, nilai *tolerance* semua variabel *independent* bernilai lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF semua variabel *independent* bernilai kurang dari 10, dan nilai korelasi variabel kurang dari 95% maka dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* atau tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Untuk mendeteksi adanya Homo atau Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas atau menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu menandakan Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskesdastisitas.



Sumber : Data Primer diolah 2017

Gambar 3

Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskesdastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Uji Kelayakan Model****Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas (komitmen, motivasi, lingkungan kerja) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

**Tabel 10**  
**Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 <sup>a</sup>	,583	,561	,89080

Sumber : Data Primer diolah 2017

Dari Tabel 10 tersebut didapatkan *R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,583 yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari komitmen, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja adalah berpengaruh. Sedangkan koefisien korelasi berganda lainnya digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara komitmen, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (*R*) sebesar 0,764 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antar semua variabel secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat.

**Uji F (*Goodness of Fit*)**

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan.
- Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Hasil perhitungan uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel 11 berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,327	3	21,109	26,601	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,231	57	,794		
	Total	108,557	60			

a. Dependent Variable: TTK

b. Predictors: (Constant), TLK, TK, TM

Sumber : Data Primer diolah 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

## Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Ghazali, (2011:98) mengemukakan Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Penentuan level signifikan ( $\alpha$ ) adalah sebesar  $0,05 = 5\%$ . Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t > 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai  $t < 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 12  
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constan)	-,018	,986
Komitmen	2,685	,009
Motivasi	3,429	,001
Lingkungan Kerha	2,987	,004

Sumber : Data Primer diolah 2017

(1) Uji parsial pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil perhitungan hipotesis secara parsial dengan menggunakan program spss 24, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,685 dengan sig  $0,009 < 0,05$  yang berarti variabel komitmen secara parsial, positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) Uji parsial pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil perhitungan hipotesis secara parsial dengan menggunakan program spss 24, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.429 dengan sig  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel motivasi secara parsial, positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3) Uji parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil perhitungan hipotesis secara parsial dengan menggunakan program spss 24, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.429 dengan sig  $0,001 < 0,05$  yang berarti variabel lingkungan kerja secara parsial, positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Komitmen (K) Terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Komitmen merupakan perasaan atau kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan, dimana karyawan mempunyai hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Panggabean (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan hal yang penting bagi kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan memiliki komitmen dalam bekerja maka kontribusi yang diberikan ke perusahaan akan meningkat, yang berarti kepuasan kerja karyawan. Jika Komitmen karyawan yang di miliki cukup berarti akan terpenuhi kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya, berarti karyawan merasa puas atas komitmen yang di milikinya terhadap perusahaan.

### Pengaruh Motivasi (M) Terhadap Kepuasan Kerja (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara

satu orang dengan orang lainnya. Hasil ini sesuai dengan pendapat As'ad, (2008:91) bahwa faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam motivasi kerja suatu pegawai atau karyawan adalah mereka membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan tersebut. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Gagah, (2016) yang menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kepuasan Kerja (KK)**

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti kondisi gedung, fasilitas kantor, sarana kesehatan, keamanan dan lainnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Maka semakin baik lingkungan kerja karyawan akan membuat semakin nyaman karyawan berada di dalam lingkungan tersebut. Apabila kondisi kerja karyawan baik akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini sejalan dengan Luthans (2008:146), apabila kondisi kerja bagus akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Apabila kondisi kerja bagus, maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka dampaknya akan buruk terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Ariska (2016) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi lebih berpengaruh lebih besar dari pada variabel independen lainnya dilihat dari nilai *cronbach's alpha* 0,686. Untuk komitmen di dalam perusahaan cukup baik dengan *cronbach's alpha* 0,672 Dan lingkungan kerja yang terendah dengan *cronbach's alpha* 0,650. Disarankan untuk perusahaan PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil maka saran-saran yang diajukan akan berkaitan dengan penelitian ini adalah: (1) Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan juga meningkat, sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam mendorong penyelesaian tanggung jawab dalam perusahaan, dengan dorongan memberikan motivasi dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas dalam perusahaan dan juga memperhatikan komitmen karyawan yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariska, R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kopensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putri Gelora Jaya. *Skripsi*. Program Strara Satu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- As'ad, Moh. 2008. *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi industri*. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta.
- Gagah, S.W. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Petrosida Gresik. *Skripsi*. Program Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara . Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2014. *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill. Boston.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behaviour*. 8th edition. McGraw-Hill. Boston
- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Prilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Noor, J. 2012. *Metode Penelitian*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi 1. CV.Andi Offset. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wiradana. R. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Surya Persada Indah. *Skripsi*. Program Strata Satu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.