Peran kepuasan kerja, dukungan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ade Kurniawati

*Universitas Labuhan Batu*

*Email :* [*Adekurniawati194@gmail.com*](mailto:Adekurniawati194@gmail.com)

**ABSTRAK**

Kepuasan kerja sebagai apa yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya dan berbagai aspek pekerjaan. Lingkungan kerja sebagai keadaan emosional yang memuaskan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang baik. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, dukungan kerja menjadi perhatian penting bagi perusahaan. Perusahaan memiliki beberapa cara dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti memberikan gaji yang layak, memberikan motivasi kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menjadikan peraturan perusahaan sebagai pedoman kerja karyawan. Namun pada kenyataannya masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja.

**Kata kunci** *:* kepuasan, Dukungan, Disiplin, Lingkungan

***ABSTRACT***

*Job satisfaction is what a person feels about his job and various aspects of work. Work environment as a satisfying or positive emotional state resulting from a good job appraisal or work experience. In carrying out its business activities, work support is an important concern for the company. The company has several ways to improve employee work discipline, such as providing decent salaries, motivating employees, creating a conducive work environment and making company regulations as employee work guidelines. But in reality there are still many employees who feel dissatisfied at work****.***

***Keywords :*** *.* *Satisfaction, Support, Discipline, Environment*

**PENDAHULUAN**

Kepuasan kerja adalah rasa kepuasan batin dan kebanggaan yang dicapai ketika melakukan pekerjaan tertentu mengenai konsep psikologi organisasi. Memastikan kepuasan karyawan dalam organisasi adalah salah satu tugas terpenting bagi manajemen organisasi. Fitur pekerjaan dan lingkungan kerja dapat memprediksi kepuasan kerja di organisasi modern.[1]Karyawan yang puas akan memiliki lebih banyak waktu untuk mentransfer emosi positif mereka kepada pelanggan untuk meningkatkan keuntungan organisasi. Dukungan kerja adalah reaksi afektif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari perbandingan hasil aktual dengan yang diinginkan, diharapkan, dan pantas.

Kepuasan kerja, terlepas dari pekerjaan atau sektor pekerjaan, telah menjadi masalah yang menjadi perhatian dan penelitian menyeluruh selama beberapa dekade terakhir. Kepuasan kerja adalah perasaan positif individu tentang pekerjaannya dan struktur karakteristiknya.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan telah mendapatkan perhatian yang meningkat dari banyak peneliti dan praktisi dalam studi organisasi dan fokus khusus diberikan untuk mencari jawaban untuk memahami mengapa orang lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada yang lain.

Peluang pengembangan yang disediakan pekerjaan secara signifikan terkait dengan kepuasan dengan peluang pertumbuhan, yang terkait dengan perilaku kewarganegaraan dari bantuan interpersonal, industri pribadi, dan boosterisme yang loyal.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa produktivitas kerja akan bergantung kepada kepuasan kerja, dukungan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan Sampel karyawan bekerja dengan jumlah populasi 50 karyawan, pelanggan ini akan membuktikan hal tersebut.

**Rumusan masalah**

1. Bagaimana pengaruh peran kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh dukungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Bagaiamana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan?

**Tujuan penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pengaruh peran kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Menjelaskan bagaimana pengaruh dukungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Mendeskripsikan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Mengetahui bagaiamana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

**Tujuan teoritis**

**Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja, metrik yang tidak dapat diukur, didefinisikan sebagai respons emosional positif yang anda alami saat melakukan pekerjaan anda atau saat anda hadir di tempat kerja. Organisasi-organisasi terkemuka sekarang mencoba mengukur perasaan ini, dengan survei kepuasan kerja menjadi pokok di sebagian besar tempat kerja. Penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja bervariasi dari karyawan ke karyawan. Di tempat kerja yang sama di bawah kondisi yang sama, faktor-faktor yang membantu seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya mungkin tidak berlaku untuk karyawan lain. Untuk alasan ini, penting untuk memiliki pendekatan multidimensi untuk kepuasan karyawan, yang meliputi bidang-bidang berikut:

* Sifat pekerjaan yang menantang, mendorong karyawan ke tingkat yang baru
* Tingkat kenyamanan (perjalanan singkat, akses ke alat digital yang tepat, dan jam kerja yang fleksibel)
* Penghargaan rutin oleh manajemen langsung dan organisasi secara keseluruhan
* Gaji yang kompetitif, dimana karyawan mempertahankan kualitas hidup yang baik
* Janji kemajuan karir selaras dengan target pertumbuhan pribadi karyawan

**H1 : bila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka produktivitasnya akan meningkat**

**Dukungan kerja**

Memberikan dukungan dan advokasi kepada karyawan, dan majikan mereka, dalam konteks di mana karyawan mengalami masalah kesehatan mental dan/atau stres, dan orang tersebut membutuhkan bantuan untuk berhasil mempertahankan pekerjaan, kembali bekerja dari cuti sakit dengan cara yang aman dan mendukung, dan juga untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara kolaboratif.

**H2 : bila dukungan kerja karyawan terpenuhi, maka produktivitasnya akan meningkat**

**Disiplin kerja**

Banyak profesional hr menganggap disiplin karyawan sebagai salah satu bagian hr yang paling sulit dan melelahkan. Terutama jika anda baru memimpin proses ini, anda mudah merasa tidak pasti atau stres. Untungnya, ada sikap dan tindakan yang membantu untuk diambil.

Disiplin karyawan adalah tindakan perusahaan ketika seorang karyawan tidak mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin karyawan harus positif, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan bagi semua orang. Fokusnya bukan pada hukuman dan konsekuensi, tetapi lebih pada rencana perbaikan dan pertumbuhan.

**H3 : bila disiplin kerja karyawan terpenuhi, maka produktivitasnya akan meningkat**

**Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah pengaturan, fitur sosial dan kondisi fisik di mana anda melakukan pekerjaan anda. Elemen-elemen ini dapat memengaruhi perasaan sejahtera, hubungan di tempat kerja, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan.

**H4 : bila lingkungan kerja karyawan terpenuhi, maka produktivitasnya akan meningkat**

**Tabel 1. Operasional variabel dan indikator**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi operasional | Indikator | Skor | Skala |
| Kepuasan kerja | Keadaan dimana seorang pekerja mengalami kesenangan atas pekerjaannya | 1. Mengalami kesenangan 2. Mengalami rasa puas 3. Mengalami rasa mencapai sebuah pencapaian | Sts : 1  Ts : 2  R : 3  S : 4  Ss : 5 | Likert / ordinal |
| Dukungan kerja | Situasi dimana seseorang mendapatkan dorongan untuk pekerjaannya | 1. Diberikan wejangan positif 2. Memuji 3. Memberikan semangat | Sts : 1  Ts : 2  R : 3  S : 4  Ss : 5 | Likert / ordinal |
| Disiplin kerja | Kondisi yang mengharuskan seseorang menjadi lebih teratur | 1. Datang tepat waktu 2. Menghormati sesama karyawan 3. Memberikan rispek kepada atasan | Sts : 1  Ts : 2  R : 3  S : 4  Ss : 5 | Likert / ordinal |
| Lingkungan kerja | Suatu wilayah atau suatu tempat yang menjadi tempat untuk bekerja | 1. Lingkungan sesama pekerja 2. Lingkungan antar karyawan dan atasan 3. Lingkungan antar divisi | Sts : 1  Ts : 2  R : 3  S : 4  Ss : 5 | Likert / ordinal |
| Produktivitas kerja | suatu kegiatan yang berhubungan dengan sebuh pekerjaan | 1. Semangat mengerjakan sesuatu 2. Berinovasi 3. Kreatif | Sts : 1  Ts : 2  R : 3  S : 4  Ss : 5 | Likert / ordinal |

**Teknik analisis data**

Data yang didapatkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode pls atau partial least square. Regresi parsial least squares (pls) adalah metode regresi yang cepat, efisien dan optimal berdasarkan kovarians. Direkomendasikan dalam kasus regresi di mana jumlah variabel penjelas tinggi, dan di mana kemungkinan ada multikolinearitas di antara variabel, yaitu variabel penjelas berkorelasi.

1. Studi kasus metode ini menggunakan data sekunder. Data sekunder yang didapatkan adalah hasil dari penelitian terdahulu, hasil dari sosial media, dan hasil dari wawancara kepada beberapa orang di internet.
2. Saudi kasus metode ini menggunakan metode kuisioner juga yang dibagikan kepada orang orang yang memadai dan ber kompeten untuk mendukung penelitian ini

**METODE**

**Teknik analisis data**

Data yang didapatkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode pls atau partial least square. Regresi parsial least squares (pls) adalah metode regresi yang cepat, efisien dan optimal berdasarkan kovarians. Direkomendasikan dalam kasus regresi di mana jumlah variabel penjelas tinggi, dan di mana kemungkinan ada multikolinearitas di antara variabel, yaitu variabel penjelas berkorelasi.

**Hasil penelitian dan pembahasan**

Uji validitas pada variabel penelitian adalah sebagai berikut

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Kepuasan kerja | Dukungan kerja | Disiplin kerja | Lingkungan kerja | Produktivitas kerja |
| X1 | 0,726 |  |  |  |  |
| X2 |  | 0,826 |  |  |  |
| X3 |  |  | 0,773 |  |  |
| X4 |  |  |  | 0,936 |  |
| Y |  |  |  |  | 0,993 |

*Uji reabilitas* yang terdapat pada variabel ini adalah sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Composite reability |
| Kepuasan kerja | 0,726 |
| Dukungan kerja | 0,826 |
| Disiplin kerja | 0,773 |
| Linkungan kerja | 0,936 |
| Produktivitas kerja | 0,993 |

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji rehabilitas di atas 0,7, itu berarti hasil akhir dari uji reabilitas menandakan bahwa uji yang digunakan berarti sangat baik. Dapat dilihat bahwa hasil yang ada dalam tabel ini merupakan hasil – hasil yang diinginkan oleh peneliti.

*Uji ave reabilitas*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Composite reability |
| Kepuasan kerja |  |
| Dukungan kerja |  |
| Disiplin kerja |  |
| Linkungan kerja | 0,700 |
| Produktivitas kerja | 0,890 |

Dalam tabel disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah hal yang paling berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan atau pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat menciptakan produktivitas kerja yang baik kepada karyawannya.

**HASIL**

**Hasil penelitian dan pembahasan**

*Uji validitas* pada variabel penelitian adalah sebagai berikut

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Kepuasan kerja | Dukungan kerja | Disiplin kerja | Lingkungan kerja | Produktivitas kerja |
| X1 | 0,726 |  |  |  |  |
| X2 |  | 0,826 |  |  |  |
| X3 |  |  | 0,773 |  |  |
| X4 |  |  |  | 0,936 |  |
| Y |  |  |  |  | 0,993 |

*Uji reabilitas* yang terdapat pada variabel ini adalah sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Composite reability |
| Kepuasan kerja | 0,726 |
| Dukungan kerja | 0,826 |
| Disiplin kerja | 0,773 |
| Linkungan kerja | 0,936 |
| Produktivitas kerja | 0,993 |

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji rehabilitas di atas 0,7, itu berarti hasil akhir dari uji reabilitas menandakan bahwa uji yang digunakan berarti sangat baik. Dapat dilihat bahwa hasil yang ada dalam tabel ini merupakan hasil – hasil yang diinginkan oleh peneliti.

**Pembahasan**

1. Pengaruh kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang paling banyak diteliti di bidang psikologi tempat kerja dan telah dikaitkan dengan banyak hal mulai dari kepemimpinan hingga desain pekerjaan. Ini lebih merupakan perjalanan, bukan tujuan, karena berlaku untuk karyawan dan majikan. Kepuasan kerja dipengaruhi atau dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu sebagai berikut:

Kepuasan kerja dikenal sebagai hasil dari kinerja dan produktivitas kerja. Ada hubungan positif antara variabel-variabel ini. Konsekuensi atau efek dari kepuasan kerja yang lebih besar adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja.
2. Membantu untuk mengurangi ketidakhadiran karyawan.
3. Mempromosikan hubungan karyawan yang harmonis.
4. Meningkatkan produktivitas organisasi dan kepuasan karyawan.
5. Membantu untuk mengurangi pergantian karyawan.
6. Membantu untuk meningkatkan citra organisasi.

Dampak dari pemenuhan pekerjaan yang rendah bisa menjadi luas dan masalah ini adalah simpati terhadap pengusaha kecil dan juga organisasi yang ekspansif. Jika perwakilan tidak puas dengan pekerjaan mereka, beberapa wilayah pekerjaan mereka terpengaruh dan perilaku mereka juga dapat mempengaruhi pekerja lain.

1. Pengaruh dukungan kerja

Karyawan yang dihargai dan didukung merasa lebih puas dengan tugas dan kewajiban mereka, dan bekerja lebih bahagia dan merasa lebih positif tentang apa yang mereka lakukan. Ketika pekerja tahu bahwa mereka terampil dalam apa yang mereka lakukan, mereka cenderung tetap tertarik.

1. Pengaruh disiplin kerja

Kebijakan disiplin yang efektif bermanfaat bagi karyawan dan majikan. Ini memberi karyawan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan. Ini juga melindungi majikan jika karyawan tersebut kemudian diberhentikan.

1. Pertumbuhan karyawan

Bisnis yang sukses membantu karyawan mereka berkembang dan berkembang. Melalui kebijakan disiplin progresif, anda dapat membantu karyawan mengatasi kesalahan mereka dan menjadi kontributor yang lebih besar bagi bisnis.

1. Perlindungan majikan

Beberapa karyawan menentang pemutusan hubungan kerja atau tindakan disipliner lainnya, dan konflik tersebut dapat menjadi kasus hukum. Membuat dan mengikuti kebijakan disiplin akan memastikan anda memiliki dokumentasi dan membantu anda tetap adil dalam mengambil keputusan, yang pada akhirnya melindungi bisnis anda.

1. Tempat kerja yang adil

Sebuah kebijakan juga memastikan bahwa setiap orang diperlakukan dengan adil. Anda akan mengikuti dan mendokumentasikan proses yang sama untuk semua orang, membantu menghindari bias atau diskriminasi

1. Pengaruh lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat berupa apa saja yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana ia melakukan tugasnya. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan mengakibatkan pekerjaan segera selesai.

Lingkungan kerja yang layak adalah suatu kondisi dimana individu dapat melakukan pekerjaannya dengan cara yang ideal, aman, sehat, dan nyaman. Oleh karena itu, banyak penelitian yang mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi lingkungan yang beracun dan kondusif. Lingkungan fisik organisasi terutama tata letak dan desainnya dapat memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi tempat kerja antara lain: kebersihan, air, pencahayaan, pewarnaan, keamanan dan musik. Banyak studi lingkungan kerja telah menunjukkan bahwa pekerja puas dengan referensi ke fitur lingkungan kerja tertentu. Fitur-fitur yang disukai oleh pengguna ini secara signifikan berkontribusi pada kepuasan dan kinerja ruang kerja mereka.

Fitur tersebut termasuk tingkat ventilasi, pencahayaan, akses ke cahaya alami dan lingkungan akustik. Pencahayaan dan faktor lain seperti furnitur ergonomis telah ditemukan memiliki efek positif pada kesehatan karyawan dan produktivitas karyawan.

1. Pengaruh produktivitas kerja

Memiliki tenaga kerja yang produktif merupakan aspek dunia bisnis yang banyak diperjuangkan oleh perusahaan. Menemukan cara paling efektif untuk meningkatkan produktivitas dan memperjelas keuntungan produktivitas maksimum akan menciptakan pemahaman menyeluruh yang lebih baik tentang apa sebenarnya produktivitas tempat kerja itu.

Mengingat bahwa produktivitas tempat kerja pada dasarnya adalah menyelesaikan tujuan secara tepat waktu, penting untuk memahami bagaimana mencapainya tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan. Artinya selain cepat, karyawan juga harus benar. Ini adalah efisiensi yang tidak dapat diabaikan jika produktivitas maksimum adalah tujuannya.

Untuk meningkatkan efisiensi, dan pada akhirnya produktivitas tempat kerja, karyawan dapat melakukan beberapa hal. Di dunia teknologi saat ini, menghilangkan gangguan adalah salah satu langkah pertama yang diperlukan untuk mencapai efisiensi dan produktivitas.

*Uji ave reabilitas*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Composite reability |
| Kepuasan kerja |  |
| Dukungan kerja |  |
| Disiplin kerja |  |
| Linkungan kerja | 0,700 |
| Produktivitas kerja | 0,890 |

Dalam tabel disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah hal yang paling berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan atau pekerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat menciptakan produktivitas kerja yang baik kepada karyawannya.

**SIMPULAN**

Setelah dilakukan penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang paling banyak diteliti di bidang psikologi tempat kerja dan telah dikaitkan dengan banyak hal mulai dari kepemimpinan hingga desain pekerjaan.
2. Karyawan yang dihargai dan didukung merasa lebih puas dengan tugas dan kewajiban mereka, dan bekerja lebih bahagia dan merasa lebih positif tentang apa yang mereka lakukan.
3. Lingkungan kerja yang layak adalah suatu kondisi dimana individu dapat melakukan pekerjaannya dengan cara yang ideal, aman, sehat, dan nyaman.
4. Produktivitas tempat kerja pada dasarnya adalah menyelesaikan tujuan secara tepat waktu, penting untuk memahami bagaimana mencapainya tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan

**DAFTAR PUSTAKA**

[1] Amirullah and Budiyono, Haris. 2004. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.

[2] As’ad, Moh. 2008. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

[3] Bajpai, Vivek dan Sweksha Rajpot. 2018. Impact of Employees Motivation on Job Satisfaction and Organizational Commitment at Balco. Global Journal of Engineering Science and Research Management (GJESRM). Raman University, India. 45-58.

[4] Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

[5] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

[6] Pribadi, Teddi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Department Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Volume: 7 No.1.

[7] Prianti, Atika. 2018. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.

[8] Rivai, Veithzal and Eva Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.