

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BENTO CAFE YOGYAKARTA

Fadilah Wirdayanti Abudi¹, Faulina Nuzulu Rizqia², Muhammad Syahrul³, Irfan Rasyid Habibi

fadilahwirdayanti@gmail.com¹, fnuzulu@gmail.com², mhdsrl01@gmail.com³,
icamforever7765@gmail.com⁴

UPN “Veteran” Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bento Cafe Yogyakarta. Dalam era globalisasi yang kompetitif, meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor krusial yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif dianggap sebagai dua faktor utama yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Bento Cafe Yogyakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja, sementara variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung terbukti meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di Bento Cafe Yogyakarta. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Bento Cafe Yogyakarta dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan di industri kuliner.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin pesat, bisnis menjadi lebih kompetitif di era globalisasi saat ini. Perusahaan bersaing ketat untuk mendapatkan pangsa pasar yang besar karena globalisasi. Perusahaan tidak hanya harus menggunakan teknologi canggih, tetapi mereka juga harus memperhatikan pengelolaan dan pengorganisasian sumber daya manusia yang lebih baik agar perusahaan dan karyawannya bekerja sama dengan baik.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam dunia bisnis saat ini yang sangat kompetitif, meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan yang ingin bertahan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional suatu perusahaan. Sebagai salah satu indikator penting dalam

manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan sering kali dikaitkan dengan berbagai aspek, termasuk motivasi dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang termotivasi mungkin akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menghasilkan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Namun, faktor-faktor yang memotivasi karyawan mungkin berbeda-beda, termasuk insentif finansial, pengakuan atas prestasi, atau kesempatan untuk berkembang.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang positif mungkin mencakup komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, kebijakan yang adil, dan peluang untuk berkolaborasi dengan rekan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, seperti di industri kuliner, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas layanan dan kinerja perusahaan. Bento Cafe Yogyakarta menghadapi tantangan untuk memastikan karyawannya tetap termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang diduga kuat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi dan lingkungan kerja. Namun, sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bento Cafe Yogyakarta belum diteliti secara mendalam.

C. Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan Bento Cafe Yogyakarta.
2. Penelitian ini akan membatasi fokus pada motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.
3. Penelitian ini tidak akan membahas faktor eksternal lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi ekonomi atau kebijakan perusahaan secara umum.

Rumusan Masalah

D. Penelitian ini akan menjawab permasalahan yang diangkat penulis yang telah dibahas pada latar belakang permasalahan.

Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bento Cafe Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menentukan sejauh mana motivasi karyawan berkontribusi terhadap kepuasan kerja di Bento Cafe Yogyakarta.
2. Untuk memahami sejauh mana lingkungan kerja yang positif berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan keterkaitan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Bento Cafe untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam memotivasi dan memelihara karyawan. Dengan memperbaiki kepuasan kerja karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi, termasuk peningkatan dalam produktivitas dan kualitas layanan.

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Desain ini digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat : Bento Cafe Yogyakarta

Waktu : Mei 2024

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Bento Cafe Yogyakarta. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik random sampling dari populasi, dengan jumlah sampel sebanyak 22 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Tipe skala pengukuran data yang digunakan adalah skala ordinal dengan skala likert 1 sampai 5, dengan bobot sebagai berikut : sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju diberi skor 2, netral diberi skor 3, setuju diberi skor 4, sangat setuju diberi skor 5.

E. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan diolah kembali menggunakan analisis statistik seperti analisis regresi untuk menilai hubungan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Ini memungkinkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Penelitian

1. Perencanaan

Dalam tahap awal penelitian, penulis menentukan fokus penelitian pada hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah karyawan Bento Cafe. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dengan tujuan memilih karyawan secara acak dari populasi yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini akan mendalami hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bento Cafe.

2. Pelaksanaan

Penelitian dilakukan setelah menyusun dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk Google Form kepada responden di media sosial seperti Whatsapp dan Instagram. Kriteria responden yang diinginkan adalah karyawan Bento Cafe, baik laki-laki maupun perempuan. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut akan dianalisis menggunakan metode analisis linear regresi. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan mengenai hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bento Cafe.

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data kuisioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuisioner karakteristik responden yang menjadi sample dalam penelitian ini yakni, Jenis Kelamin dan Umur. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	14	63,6%
2	Perempuan	8	36,4%
Jumlah		22	100%

Berdasarkan hasil uji frekuensi data responden, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 14 orang, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 8 orang. Sehingga total data responden yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini berjumlah 22 orang.

Umur penelitian yang kami lakukan tidak bisa mengetahui secara pasti berapa jumlah responden sesuai umurnya, namun bisa disimpulkan modus dari umur responden adalah 19-21 dan batasan umur responden mulai dari 18-22 tahun, dan di umur tersebut masih relevan jika dikaitkan dengan penelitian ini yang menargetkan karyawan Bento Cafe.

2. Hasil Analisis Data

Responden	X1	X2	Y
1	22	23	22
2	21	21	23
3	19	17	20
4	19	21	17
5	22	23	23
6	20	21	20
7	17	18	15
8	25	25	25
9	20	20	20
10	23	25	23
11	15	15	15
12	20	20	20
13	25	25	25
14	20	20	20
15	15	15	15
16	20	20	20
17	25	25	25
18	20	20	20
19	15	15	15
20	25	25	25
21	23	15	20
22	20	15	15

atau tidak ada variabel independen yang tercecceer dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Uji T (untuk variabel motivasi kerja)

α : 5% k : 2 df (n - 1) = (22 - 1) = 21

T kritis : 1,721

T hitung : 4.61185277

Kesimpulan : karena T Hitung > T Kritis maka Ho ditolak, berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Uji T (untuk variabel lingkungan kerja)

α : 5% k : 2 df (n - 1) = (22 - 1) = 21

T kritis : 1,721

T hitung (variabel x2) : 3.17666113

Kesimpulan : karena T Hitung > T Kritis maka Ho ditolak, berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Responden	X1	X2	Y	y ramalan	error	error sebelumnya	error sebelumnya ²	error ²
1	22	23	22	22,233362	0,233362			
2	21	21	23	20,787964	2,212035	-2,445398024	5,979971495	4,893102
3	19	17	20	17,897168	2,102831	0,109203952	0,011925503	4,421901
4	19	21	17	19,461332	2,461332	4,564164524	20,8315978	6,058158
5	22	23	23	22,233362	0,766637	-3,227970452	10,41979324	0,587733
6	20	21	20	20,124648	0,124648	0,891286214	0,794391116	0,015537
7	17	18	15	16,961577	1,961577	1,836929321	3,374309332	3,847787
8	25	25	25	25,005391	-	-1,956185988	3,82666362	2,9072E-

				8	0,005391 8			05
9	20	20	20	19,733607 4	0,266392 63	-0,271784464	0,073866795	0,070965 03
10	23	25	23	23,678760 3	0,678760 3	0,945152941	0,893314081	0,460715 56
11	15	15	15	14,461822 9	0,538177 1	-1,216937405	1,480936647	0,289634 59
12	20	20	20	19,733607 4	0,266392 63	0,271784464	0,073866795	0,070965 03
13	25	25	25	25,005391 8	0,005391 8	0,271784464	0,073866795	2,9072E- 05
14	20	20	20	19,733607 4	0,266392 63	-0,271784464	0,073866795	0,070965 03
15	15	15	15	14,461822 9	0,538177 1	-0,271784464	0,073866795	0,289634 59
16	20	20	20	19,733607 4	0,266392 63	0,271784464	0,073866795	0,070965 03
17	25	25	25	25,005391 8	0,005391 8	0,271784464	0,073866795	2,9072E- 05
18	20	20	20	19,733607 4	0,266392 63	-0,271784464	0,073866795	0,070965 03
19	15	15	15	14,461822 9	0,538177 1	-0,271784464	0,073866795	0,289634 59
20	25	25	25	25,005391 8	0,005391 8	0,543568929	0,29546718	2,9072E- 05

21	23	15	20	19,768349	0,231651	-0,237042834	0,056189305	0,053662	
22	20	15	15	17,778401	2,778401	3,010052714	9,060417343	7,719516	
				7	7			08	
								29,28195	
								57,68977782	97

Uji Autocorelation

Durbin Watson Hitung = $\sum (\text{error} - \text{error sebelumnya})^2 / \sum (\text{error})^2 = 57.68977782 / 29.2819597 = 1.97015$

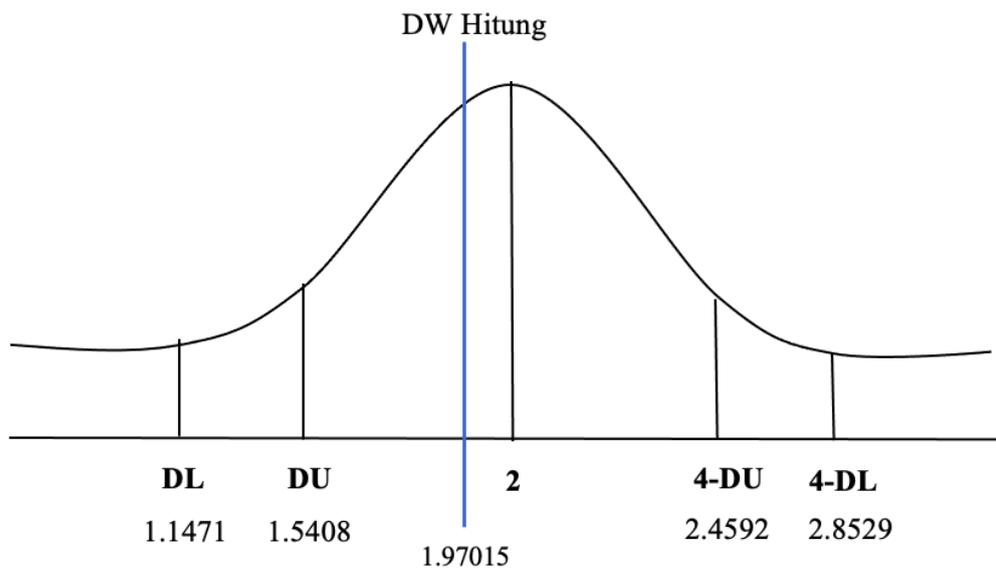
K = 2 n = 22

DL = 1.1471

DU = 1.5408

4 - DL = 4 - 1.1471 = 2.8529

4 - DU = 4 - 1.5408 = 2.4592



Kesimpulan: Durbin Watson Hitung aman dan tidak ada autokorelasi (No Autocorelation)

Uji Multicollinearity

Regression Statistics

Multiple R 0,94293445

R Square 0,88912538

Adjusted R Square 0,87745436

Standard Error 1,24258681

Observations 22

$$\begin{aligned}\text{VIF Hitung} &= 1 / (1 - R^2) \\ &= 1 / (1 - 0.88912538) \\ &= 1 / 0.11087462 = 9.0192\end{aligned}$$

Kesimpulan : karena VIF Hitung < angka 10, berarti data tersebut tidak terdapat penyimpangan multicollinearity

Uji Heteroscedasticity

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	235,254491	117,627246	76,1823647	8,4315E-10
Residual	19	29,3364177	1,54402198		
Total	21	264,590909			

F Test = 76.1823647

F Significance = 8.4315-10 atau tingkat kesalahan 0.0008%

Kesimpulan : tidak signifikan pengaruh jumlah data terhadap error, dengan demikian, data tersebut tidak terkandung penyimpangan heteroscedasticity

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Data ini juga tidak mengandung penyimpangan autocorrelation, multicollinearity, dan heteroscedasticity. Maka, persamaan Y (Kepuasan Kerja) = - 1.353505 + 0.66331576 (Motivasi) + 0.39104113 (Lingkungan Kerja) merupakan persamaan terbaik atau Best Linear Unbiased Estimation (BLUE).

DAFTAR PUSTAKA

Hani, T. Handoko, 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
Hasibuan, Malayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu, 2006. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Nitisemito, Alex .S. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sulistiyani, Rosidah, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Torang, Syamsir, 2012. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & perubahan Organisasi). Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta, Bandung