

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF REWARDS*,  
DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SUMMARECON  
AGUNG TBK CABANG SERPONG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**IMELDA OKTAFIA LENA**

**20180500035**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2022**

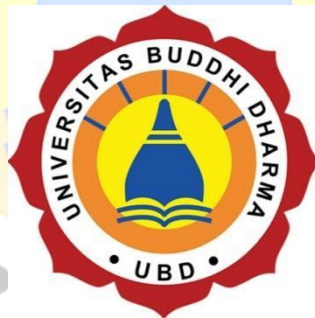
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF REWARDS*,  
DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SUMMARECON  
AGUNG TBK CABANG SERPONG  
SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh:**

**IMELDA OKTAFIA LENA**

**20180500035**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2022**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Imelda Oktafia Lena  
NIM : 20180500035  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Summarecon Agung Tbk Serpong.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 24 Maret 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



**Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN:0421107101

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDH DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Imelda Oktafia Lena  
NIM : 20180500035  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 23 Juni 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



**Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0421107101

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

# UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

## TANGERANG

### REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Imelda Oktafia Lena

NIM : 20180500035

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Serpong.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 23 Juni 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



**Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN:042110710



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN:041006760

# UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

## TANGERANG

### LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Imelda Oktafia Lena  
NIM : 20180500035  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 08 Agustus 2022.

#### Nama Penguji

#### Tanda Tangan

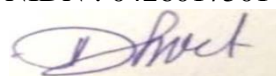
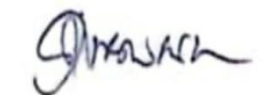
Ketua Penguji : **Gregorius Widiyanto, SE., MM.**  
NIDN : 0317116001



Penguji I : **Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T.**  
NIDN : 0416047310



Penguji II : **Diana Silaswara, SE, MM.**  
NIDN : 0426017501



Dekan Fakultas Bisnis

**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0421077402

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan keahliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 23 Juni 2022  
Yang membuat pernyataan,



Imelda Oktafia Lena  
NIM: 20180500035



# UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

## TANGERANG

### LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500035

Nama : Imelda Oktafia Lena

Jenjang Studi : Strata 1

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong”.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Tangerang, 23 Juni 2022



Imelda Oktafia Lena



# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF REWARDS*, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SUMMARECON AGUNG TBK CABANG SERPONG**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk cabang Serpong. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner. yang penulis gunakan di dalam skripsi ini adalah metode kuantitatif, penulis melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Berdasarkan data yang dilakukan dalam penelitian terdapat pengaruh antara variabel independen yakni variabel Lingkungan Kerja (X1), *Self Rewards* (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X4) yang berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,31 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, *Self Rewards* (X2) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,37 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05, Motivasi (X4) memiliki pengaruh dengan nilai signifikan sebesar 0,18 yang berarti memiliki nilai signifikan lebih kecil dari yang sudah ditetapkan sebesar 0,05.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan**

# **EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, SELF REWARDS, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT. SUMMARECON AGUNG TBK BRANCH OF SERPONG**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze and identify the effect of work environment, self-rewards, work discipline and motivation on employee job satisfaction at PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. In this study the method used is a questionnaire. The analysis that the author uses in this thesis is a quantitative method, the author conducts a validity test, reliability test, data normality test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test.*

*Based on the data analysis conducted in this study, there is an influence between the independent variables, namely the Work Environment (X1), Self Rewards (X2), Work Discipline (X3), Motivation (X4) variables which have a significant positive effect on the dependent variable, namely Employee Job Satisfaction (Y. ) at PT. Summarecon Agung Tbk Serpong. The Work Environment (X1) has an influence with a significant value of 0.31 which means it has a significantly smaller value than the one that has been set at 0.05, Self Reward (X2) has an influence with a significant value of 0.37 which means it has a significantly more value. smaller than the one that has been applied at 0.05, Work Discipline (X3) has an effect with a significant value of 0.000 which means it has a significantly smaller value than the one that has been set at 0.05, Motivation (X4) has an influence with a significant value of 0.18 which means it has a significantly smaller value than the one that has been set at 0.05.*

**Keywords: Work Environment, Self Rewards, Work Discipline, Motivation, Employee Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Summarecon Agung Tbk cabang Serpong”. Penyusunan skripsi ini adalah dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen pada fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk, itu pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si, Ak., Ak., C.A., Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Agus Kusnawan, S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, memberi masukan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
6. Alm. Bapa Makarius Timba dan Mama Theresia Esi yang senantiasa mendoakan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun finansial.
7. Bu Cordelia Agatha E. S selaku HRD dan seluruh karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Serpong yang telah berkenan membantu dan meluangkan waktunya mengisi kuesioner.
8. Tante Denni Sitanggung, dan Tante Respita yang telah membantu serta menyediakan tempat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Efelias, Gloria, Novita, Jesica, Tasya, Mario, dan Dicky yang telah mendukung dan selalu memberikan semangat.
10. Cren, Rian, Alva, dan Centia teman sekaligus saudara dari kecil yang selalu memberikan semangat dan selalu mendukung.
11. Ka sandro yang selalu memberi nasihat dan selalu mensupport demi terselesainya skripsi ini.
12. Ka Achak, Abang Risiko, dan semua abang dan kakak perempuan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu support saya.
13. Semua pihak keluarga yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
14. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah berhasil melalui proses panjang perkuliahan ini hingga

penyelesaian skripsi. Terima kasih sudah sabar, tetap bertahan, dan selalu sehat dalam setiap proses skripsi ini atau proses pendewasaan diri ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk penyusunan berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 23 Juni 2022

**Imelda Oktafia Lena**  
NIM : 20180500035

## DAFTAR ISI

**JUDUL LUAR**

**JUDUL DALAM**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SURAT PERNYATAAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

**ABSTRAK..... i**

***ABSTRACT*..... ii**

**KATA PENGANTAR..... iii**

**DAFTAR ISI..... vi**

**DAFTAR TABEL ..... xiii**

**DAFTAR GAMBAR..... xvi**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN..... xvii**

**BAB 1 PENDAHULUAN..... 1**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
a. Pengertian Manajemen.....	9
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2. Lingkungan Kerja.....	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	17
c. Indikator-indikator lingkungan kerja.....	18
d. Manfaat Lingkungan kerja .....	18
3. <i>Self Rewards</i> .....	19
a. Pengertian <i>Self Rewards</i> .....	19



b.	Fungsi <i>Self rewards</i> .....	20
c.	Tujuan <i>Self Rewards</i> .....	21
d.	Jenis-jenis <i>Self Rewards</i> .....	21
e.	Bentuk-bentuk <i>Rewards</i> .....	22
f.	Indikator Pemberian <i>Rewards</i> .....	23
4.	Disiplin Kerja Karyawan .....	25
a.	Pengertian disiplin kerja karyawan.....	25
b.	Jenis Disiplin Kerja.....	25
c.	Bentuk-bentuk Kedisiplinan.....	28
d.	Indikator kedisiplinan .....	28
5.	Motivasi .....	30
a.	Pengertian Motivasi .....	30
b.	Tujuan Motivasi.....	30
c.	Elemen Dalam Motivasi.....	31
d.	Asas-asas dan Prinsip.....	32
e.	Indikator motivasi .....	34
6.	Kepuasan Kerja Karyawan.....	35
a.	Pengertian Kepuasan Kerja .....	35
b.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	36
c.	Manfaat Kepuasan Kerja Karyawan .....	37

d. Indikator Kepuasan Kerja .....	38
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	41
C. Kerangka Pemikiran.....	48
D. Perumusan Hipotesis .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	51
1. Sejarah Perusahaan .....	51
2. Struktur Organisasi .....	53
B. Jenis Penelitian.....	58
C. Objek Penelitian.....	59
D. Jenis Data dan Sumber Data .....	59
E. Populasi Dan Sampel .....	60
F. Teknik Pengumpulan Data .....	61
G. Operasional Variabel Penelitian .....	63
H. Teknik Data .....	67
1. Uji Validitas .....	67
2. Uji Reliabilitas.....	68
3. Regresi Linear Sederhana .....	69
4. Regresi Linear Berganda.....	69
5. Uji Multikolinearitas.....	70

6. Uji Heteroskedastisitas .....	71
7. Uji F.....	71
8. Uji Koefisien Determinasi .....	72
9. Uji Normalitas Data.....	73
10. Koefisien korelasi .....	73
11. Uji T .....	74

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** Error! Bookmark not defined.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian Berdasarkan Data Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Uji Frekuensi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji Frekuensi Variabel <i>Self Rewards</i> (X2)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Uji frekuensi variabel disiplin kerja (X3)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Uji Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Uji validitas dan Reliabilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**
2. Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Rewards* (X2) ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (X3) ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**
4. Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X4) **Error! Bookmark not defined.**
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**
- D. Korelasi Berganda ..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Regresi Linear Sederhana ..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Regresi Linear Berganda ..... **Error! Bookmark not defined.**
  3. Uji Normalitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
  4. Uji Multikolinieritas ..... **Error! Bookmark not defined.**
  5. Uji Heteroskedastisitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
- E. Pembahasan ..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Summarecon Agung Tbk Serpong ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

2. Pengaruh *Self Rewards* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Summarecon Agung Tbk Serpong..... **Error!**

**Bookmark not defined.**

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Summarecon Agung Tbk Serpong..... **Error!**

**Bookmark not defined.**

4. Pengaruh Motivasi (X4) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Summarecon Agung Tbk Serpong..... **Error!**

**Bookmark not defined.**

5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), *Self Rewards* (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Motivasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Summarecon Agung Tbk Serpong..... **Error!**

**Bookmark not defined.**

**BABV KESIMPULAN DAN SARAN** ..... **Error! Bookmark not defined.**

A. Kesimpulan ..... **Error! Bookmark not defined.**

B. Implikasi ..... **Error! Bookmark not defined.**

C. Saran ..... **Error! Bookmark not defined.**

**DAFTAR PUSTAKA**

**RIWAYAT HIDUP**

**SURAT KETERANGAN RISET**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



### **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu ..... 42

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian..... 63

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.3Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 1..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.4Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 2..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.5Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 3 ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.6Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 4..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.7Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 5..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.8Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 6..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.9Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 7..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.10Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 8..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.11Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 9..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.12Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1, Pernyataan 10.... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.13Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 1 ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.14Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 2..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.15Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 3..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.16Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 4..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.17Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 5..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.18Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 6..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.19Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 7..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.20Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 8..... **Error! Bookmark not defined.**



Tabel 4.21Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 9..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.22Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2, Pernyataan 10.... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.23Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 1..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.24Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 2..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.25Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 3..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.26Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 4..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.27Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 5..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.28Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 6..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.29Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 7..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.30Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 8..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.31Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 9..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.32Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3, Pernyataan 10.... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.33Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 1..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.34Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 2..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.35Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 3..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.36Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 4 ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.37Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 5..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.38Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 6..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.39Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 7..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.40Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 8 ..... **Error!**  
**Bookmark not defined.**

Tabel 4.41Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 9..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.42Tanggapan Responden Mengenai Variabel X4, Pernyataan 10.... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.43Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 1..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.44Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 2..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.45Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 3..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.46Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 4..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.47Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 5..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.48Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 6..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.49Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 7..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.50Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 8..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.51Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 9..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.52Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y, Pernyataan 10..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.53*Case Processing Summary X1* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.54 *Reliability Statistics X1* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.55*correlations X1* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.56 Ringkasan Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.57*Case Processing Summary X2* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.58 *Reliability Statistics X2* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.59*correlations X2* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.60 Ringkasan Hasil Uji Validitas *Self Rewards*..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.61*Case Processing Summary X3* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.62*Reliability Statistics X3* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.63*correlations X3* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.64 Ringkasan Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.65 *Case Processing Summary X4* ..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.66	<i>Reliability Statistics X4</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.67	<i>correlations X4</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.68	Ringkasan Hasil Uji Validitas Motivasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.69	<i>Case Processing Summary Y</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.70	<i>Reliability Statistics Y</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.71	<i>correlations Y</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.72	Ringkasan Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.73	<i>Coefficients X1</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.74	<i>Coefficients X2</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.75	<i>Coefficients X3</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.76	<i>Coefficients X4</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.77	<i>correlations</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.78	<i>Variables Entered/Removed</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.79	<i>Model Summary</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.80	<i>Coefficients</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.81	<i>Coefficients X1</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.82	<i>Coefficients X2</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.83	<i>Coefficients X3</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.84	<i>Coefficients X4</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.85	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.86	<i>Coefficients</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.87	<i>Coefficients X1</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.88	<i>Coefficients X2</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.89	<i>Coefficients X3</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.90	<i>Coefficients X4</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.91	Anova .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fungsi Manajemen Menurut G.R. Terry.....	16
Gambar 2.2 Kerangka pemikiran.....	48
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong	54
Gambar 4.1 grafik <i>p-p of Regression standardized Residual</i> <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> ..... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Responden
- Lampiran 3 Tabel R
- Lampiran 4 Tabel T
- Lampiran 5 Tabel F



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset paling terpenting dalam suatu organisasi perusahaan merupakan sumber untuk mengendalikan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai segala tuntutan pekerjaan. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu, dan berkompeten dalam arti pekerjaan yang nantinya dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia juga merupakan kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan selanjutnya.

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang berperan penting, dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan sangat mempengaruhi untuk tingkat kepuasan kerja para karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tentram dapat meningkatkan kepuasan bagi para karyawan yang dimana akan mempengaruhi perasaan di dalam diri para karyawan tersebut juga akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah *self rewards*. *Self rewards* ini dibuat untuk lebih meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan lebih meningkatkan loyalitas para karyawan. Karena setiap karyawan pasti akan membandingkan hasil sendiri dan hasil orang lain. Maka dari itu, sistem penghargaan ini diharapkan memenuhi prinsip-prinsip tertentu yang bisa mengakomodir kepentingan satu sama lainnya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja sangatlah penting pada pertumbuhan organisasi, digunakan untuk lebih memotivasi para karyawan agar dapat lebih mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaan. Kedisiplinan pun terbentuk dalam diri karyawan masing-masing tanpa adanya paksaan, dan menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Misalnya, karyawan yang tidak disiplin dalam cara bekerja dan mengabaikan tata cara SOP harus mendapatkan peringatan berupa teguran agar karyawan yang tidak disiplin dapat mengubah kebiasaan buruk tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah motivasi. Memotivasi karyawan sangatlah penting pada sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi kepuasan karyawan akan terus meningkat, maka perlu adanya perhatian dari perusahaan tersebut untuk memberikan motivasi setiap karyawannya. Motivasi kerja dapat menjadi tumpuan bagi karyawan itu sendiri guna keberlangsungan bekerja, pengembangan karir karyawan dan kepuasan karyawan tersebut.



Kepuasan kerja adalah perasaan puas seorang karyawan atas rasa pencapaian yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasannya berbeda-beda disesuaikan dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya sendiri. Kepuasan kerja terhadap karyawan didalam sebuah perusahaan ataupun organisasi dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan ataupun bawahan tetap terjalin simetris. Dengan adanya nilai kepuasan kerja ini semua tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, dan karyawan mendapatkan hasil yang lebih memuaskan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Pengaruh lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja karyawan, motivasi sangat berkaitan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berjalannya kegiatan perusahaan. Maka perusahaan harus lebih meningkatkan faktor-faktor lingkungan kerja karyawan, *self rewards*, disiplin kerja, dan motivasi untuk mencapai kepuasan kerja setiap karyawan tersebut.

Mengacu dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Summarecon Agung Tbk Serpong ,dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong sudah memadai dan baik ?
2. Apakah *self rewards* di PT. Summarecon Agung Tbk Serpong dapat dicapai oleh seluruh karyawan ?
3. Apakah seluruh karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong sudah menjalani dan melakukan disiplin kerja ?
4. Apakah disiplin kerja pada PT. Summarecon Agung Tbk Serpong menumbuhkan rasa motivasi kerja ?
5. Apakah lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Serpong ?

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong ?
2. Apakah *self rewards* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong ?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong ?
5. Apakah lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh *self rewards* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong
4. Untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong

5. Untuk menguji apakah lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja karyawan, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan ilmu baru serta dapat mengaplikasikan teori-teori dari penelitian tersebut.

2. Bagi tempat penelitian

Sebagai bahan dan referensi bagi perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang pada karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong, yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima (5) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapatkan arahan dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan Dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan Perumusan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

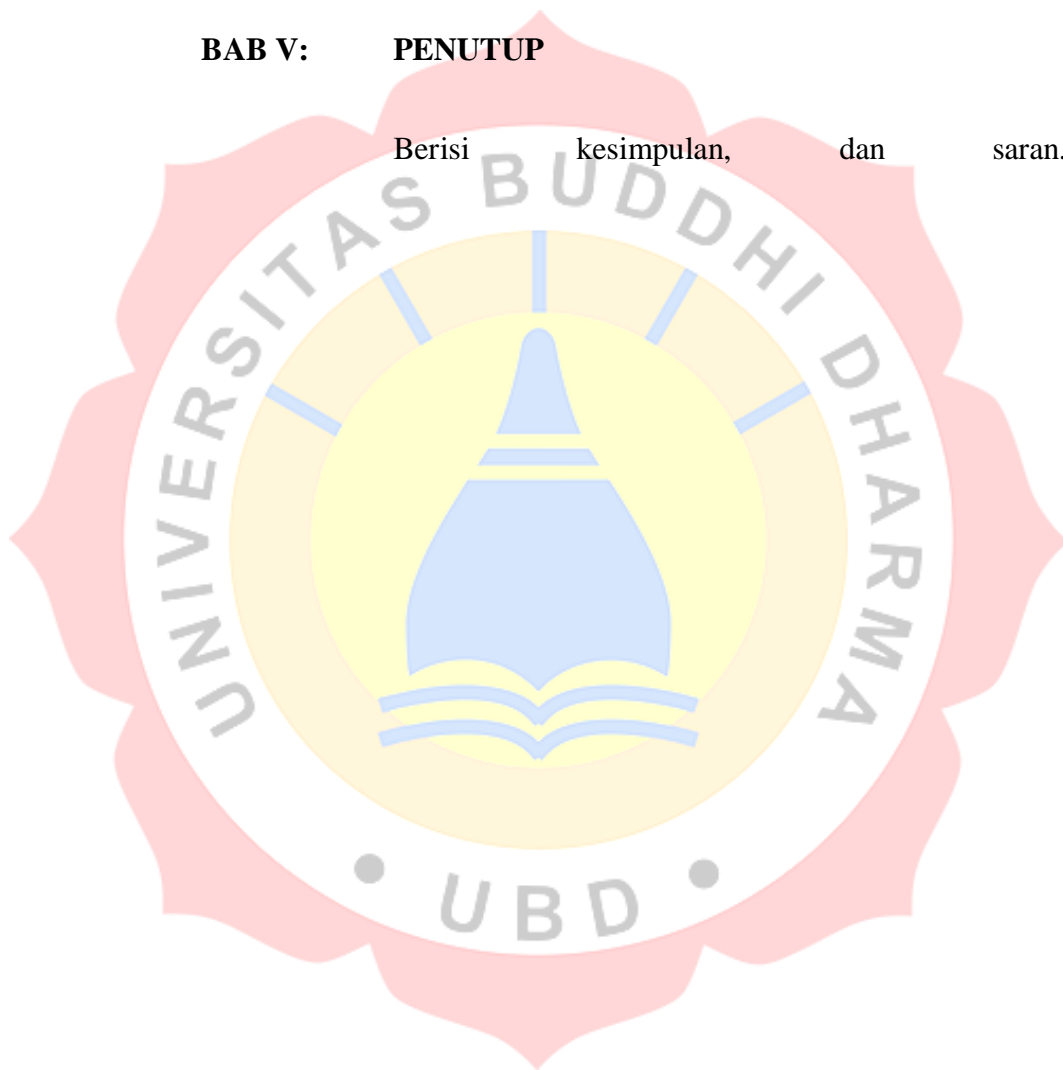
Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, Populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi, Variabel penelitian, dan teknik data.

**BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

**BAB V: PENUTUP**

Berisi kesimpulan, dan saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen

Untuk memperoleh gambaran lebih paten mengenai manajemen.

Berikut ini definisi-definisi manajemen menurut para ahli:

Menurut M. Manullang dalam kutipan (Mahardiah, 2019),

Menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Mary Parker Follet dalam (Wibowo, 2019) buku yang

berjudul Manajemen Dari Fungsi Dasar Ke Inovasi, Menyatakan

bahwa:

“Manajemen sebagai *“the art of getting done through people”*. Manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah

keahlian dalam mengatur sumber daya agar berhasil dan tepat



dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

#### **b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah:

Menurut Marwansyah dalam (Marnisah, 2020) buku yang berjudul Manajemen SDM berbasis Revolusi Industri 4.0, Mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan SDM didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja, dan hubungan industri.”

Menurut Hasibuan dalam (Yusuf & Maliki, 2020,29) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif, Mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Schuler, Dowling, Smart dan huber dalam (Tegor et al., 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber

daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Dari definisi diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemberdayaan sumber daya manusia, ilmu, seni, dan pemberi kontribusi sumber daya manusia untuk mengatur hubungan sumber daya manusia efektif dan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik di organisasi/perusahaan meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan kepuasan terhadap karyawan.

### **c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Supaya setiap tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Penerimaan tujuan merupakan prasyarat yang sangat vital demi adanya pengaruh positif terhadap tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan yaitu sebagai berikut:

### 1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan masalah masyarakat dalam mengurangi dampak negatif. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu untuk memecahkan masalah sosial. Belakangan ini, banyak organisasi telah menambah tanggung jawab sosial kedalam tujuan pada suatu perusahaan. Dengan itu banyak perusahaan yang menghubungkan sumber daya manusia dengan beberapa program, contohnya seperti kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, serta pelatihan dan pengembangan golongan minoritas.

### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Bagian sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Bagian sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Adapun beberapa bagian sumber daya manusia yang meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara:

- a. Adanya peningkatan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang sudah terlatih dan termotivasi dengan baik.
  - b. Mempergunakan tenaga kerja untuk mendapatkan output yang sesuai dan mencapai hasil.
  - c. Membuka kesempatan bagi kepuasan kerja aktualisasi diri karyawan melalui cara pengembangan dan pertahanan kualitas kehidupan kerja.
  - d. Mengikuti perilaku organisasi sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
  - e. Memberitahukan kebijakan sumber daya manusia kepada setiap karyawan.
  - f. Mengadakan perubahan terhadap tenaga kerja agar saling menguntungkan bagi individu, kelompok, perusahaan maupun masyarakat.
3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk, mempertahankan kontribusi bagian sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Bagian sumber daya manusia harus mempunyai peningkatan yang kompleks dalam mengelola sumber daya manusia melalui pemberian konsultasi yang rutin. Bagian sumber daya manusia diminta untuk menyediakan program-program rekrutmen,

pelatihan, dan pengembangan yang inovatif. Bagian sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji kerja nyata ketika manajer lini mengajukan gagasan praktik.

#### 4. Tujuan Perorangan

Tujuan perorangan adalah tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi tersebut. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan barangkali memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Adanya konflik antara tujuan karyawan dengan tujuan organisasi bisa menyebabkan keinginan kerja yang lemah/berkurang, ketidakhadiran, bahkan kegagalan. Banyaknya karyawan yang mengharapkan organisasi agar bisa memuaskan kebutuhannya yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

#### **d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Nanang Tegar dalam kutipan (WARDANI, 2019) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan merupakan bagian yang banyak menyita waktu, karena didalamnya adalah merencanakan program pegawai dalam rangka membantu mencapai tujuan organisasi.

Perencanaan adalah mengatur orang-orang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing mereka.

**b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Setelah tahap perencanaan, tahap selanjutnya adalah pengorganisasian, tahap pembagian tugas, dan tanggung jawab seorang pegawai yang melakukan kegiatan sesuai tujuan organisasi.

**c. Pengarahan (*Directing*)**

Pengarahan atau *directing* oleh pimpinan kepada bawahannya sangat diperlukan supaya organisasi dapat berjalan dengan efektif. Fungsi pengarahan lebih diartikan sebagai tahap pengarahan oleh koordinator terhadap timnya. Oleh karena, itu jika koordinator berhalangan, pendelegasian dilakukan ke anggota tim yang sudah dianggap mampu atau capable, yang secara tidak langsung pada tahap pengadaan tenaga kerja (*recruitment*) anggota tim yang mampu dapat dipakai ke bagian atau divisi lainnya.

**d. Pengendalian (*Controlling*)**

Pengendalian atau *controlling* lebih cenderung merupakan tahap evaluasi dari tiga fungsi sebelumnya, yaitu kegiatan mengevaluasi perencanaan, pengorganisasian, dan mengevaluasi kegiatan pengarahan yang secara terintegrasi sesuai dengan visi

dan misi organisasi. Bagi perusahaan yang sudah mempunyai struktur organisasi yang jelas, controlling mempunyai “tool” atau alat yang jelas.



**Gambar 2 1** Fungsi Manajemen Menurut G.R. Terry

*Sumber : mas-alahrom.my.id*

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana dalam (Sudaryo et al., 2018,47) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan kerja fisik, Menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal”.



Menurut Darmadi dalam kutipan (Lestari, 2020), Menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan kerja.”

Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja adalah semua yang bersangkutan dengan lingkungan sekitar pekerja langsung maupun tidak langsung, bisa mempengaruhi pekerjaan para karyawan tersebut.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Berikut ini faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja
2. Kebersihan
3. Keamanan di tempat kerja
4. Pertukaran udara
5. Kebisingan
6. Bauan-bauan di tempat kerja



Mengingat lingkungan kerja ini sangat berpengaruh dan penting di sekitar perusahaan dan perlu diperhatikan. Apalagi banyak karyawan yang bekerja keadaan lingkungan kerja sekitar terdapat hubungan yang sangat erat.

### **c. Indikator-indikator lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam kutipan (Hakim, 2021) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Suhu udara
  - c. Kebersihan
  - d. Penggunaan warna
  - e. Keamanan
  - f. Jam kerja
2. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

### **d. Manfaat Lingkungan kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas para karyawan dapat meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan.

### 3. *Self Rewards*

#### a. *Pengertian Self Rewards*

Menurut Henri Simamora dalam kutipan (Heni Septiani, 2018), mengatakan bahwa:

“*Reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. *Reward* juga dapat diartikan dengan hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar karyawan menjadi lebih giat lagi bekerjanya dan bisa memperbaiki ataupun meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Penghargaan dalam suatu organisasi itu penting karena organisasi memang menghargai kinerja mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan adanya pemberian reward ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada para karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.”

*Self Rewards* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

a) Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

b) Penghargaan finansial:

#### 1. Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pimpinan atas jasa pelayanan yang diberikan setiap bulanan.

Sedangkan Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Tingkat bayaran bisa diberikan bergantung pada kondisi perusahaan dan kemampuan membayar jasa karyawannya tersebut.

## 2. Tunjangan karyawan.

Tunjangan ini termasuk seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit bila terjadi kecelakaan dan liburan. Tunjangan ini didasarkan pada senioritas ataupun catatan kehadiran.

## 3. Bonus/insentif

Bonus ini termasuk tambahan ataupun imbalan diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

### **b. Fungsi *Self rewards***

Menurut Handoko (Ansory & Indrasari, 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, ada 3 fungsi penting dari rewards yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

1. Memperkuat motivasi untuk lebih bisa memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal

### c. Tujuan *Self Rewards*

Adapun tujuan *rewards* seperti yang dikemukakan oleh Taylor Dalammanullang (Ansory & Indrasari, 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan tujuan *rewards* adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi. Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu, tujuan *rewards* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *rewards* yang baik akan tercipta tujuan *rewards*.

### d. Jenis-jenis *Self Rewards*

Pemberian penghargaan diri dapat dilakukan dengan berbagai cara dan sesuai kesempatan yang ada.

Ada beberapa jenis *self rewards* yaitu:

1. Dalam bentuk ucapan,
2. Tulisan

3. Berupa barang ataupun benda dan adanya penghargaan yang khusus.

Dengan adanya ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan akan lebih bersemangat dalam pekerjaannya tersebut.

#### **e. Bentuk-bentuk *Rewards***

Bentuk *rewards* yang bisa diberikan kepada karyawan menurut Sylvia Rimm dalam kutipan (Saputri, n.d.) , adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan intrinsik, yakni suatu kepuasan kecil dalam melakukan aktivitas, dimana karyawan tertarik dengan hal tersebut, mereka menikmati apa yang mereka kerjakan.
2. Perhatian, cara terbaik dalam memberikan reward adalah dengan memberikan perhatian pada karyawan. Perhatian disini maksudnya atasan bisa lebih memperhatikan karyawannya dan bisa memberi rasa bahagia atau senang dengan apa yang telah mereka kerjakan.
3. Konsekuensi, artinya seorang karyawan yang melakukan sesuatu tindakan maka secara langsung akan bisa mendapatkan suatu konsekuensi positif maupun negatif.
4. *Reward* dalam bentuk aktivitas. Maksudnya disini penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang rajin dan berprestasi berupa aktivitas. Sebagai contoh seorang

karyawan mendapatkan jatah cuti, bisa dimanfaatkan untuk istirahat atau untuk melepas penat sekejap.

5. Hadiah materi, adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada seorang karyawan dalam bentuk uang, jabatan, point ataupun lain-lainnya.

**f. Indikator Pemberian Rewards**

Menurut (Sedarmayanti, 2018,357) buku yang berjudul perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, Indikator-indikator dari pemberian rewards yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

1. Hasil dan tujuan yang diharapkan dan penghargaan:

- Tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan dan kebutuhan pegawai
- Tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat/gairah kerja pegawai.
- Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tumbuh dan berkembang.
- Tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan.
- Tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.

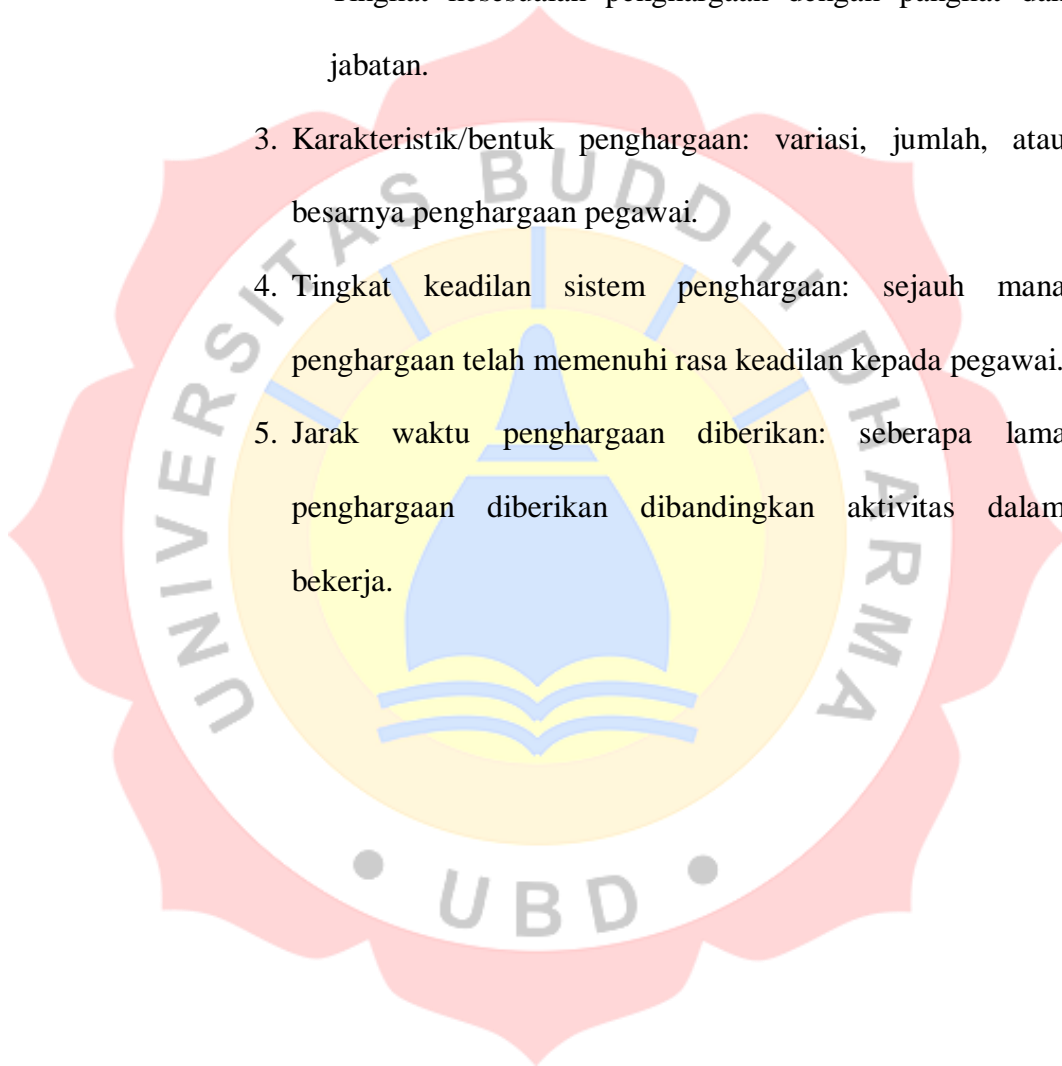
2. Kriteria ukuran individu yang diberikan penghargaan:

- Tingkat kesesuaian penghargaan dengan kinerja.
- Tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggung jawab.
- Tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan.

3. Karakteristik/bentuk penghargaan: variasi, jumlah, atau besarnya penghargaan pegawai.

4. Tingkat keadilan sistem penghargaan: sejauh mana penghargaan telah memenuhi rasa keadilan kepada pegawai.

5. Jarak waktu penghargaan diberikan: seberapa lama penghargaan diberikan dibandingkan aktivitas dalam bekerja.



#### 4. Disiplin Kerja Karyawan

##### a. Pengertian disiplin kerja karyawan

Berikut ini terdapat beberapa pengertian mengenai disiplin menurut para ahli:

Menurut Malayu S.P.Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Simamora dalam (Tegor et al., 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.”

##### b. Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Ganyang, 2018,145-147) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita menyatakan bahwa terdapat 3 tujuan dalam tindakan kedisiplinan, yaitu:



## 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menumbuh kembangkan kedisiplinan pada diri setiap karyawan, untuk melaksanakan berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prinsip dasar disiplin preventif adalah kesadaran berdisiplin dalam melaksanakan tugas muncul dari diri karyawan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain

Disiplin preventif lebih mudah terwujud jika kebiasaan positif di perusahaan sudah menjadi budaya perusahaan yang menjwai setiap karyawan. Dengan demikian karyawan secara sadar akan melaksanakan kedisiplinan dalam bekerja karena dianggap sebagai kebutuhan. Sebaliknya karyawan menilai suatu kesalahan besar jika tidak mematuhi atau melanggar peraturan yang ada, sehingga dia tetap berupaya melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku. Antar karyawan saling mencegah dan mengingatkan jika diindikasikan adanya pelanggaran disiplin kerja.

Manajemen perusahaan harus menyampaikan dan memberikan pemahaman tentang peraturan yang berlaku di perusahaan kepada setiap karyawan sejak karyawan tersebut direkrut. Hal ini tidak berhenti sampai setelah penempatan kerja, tetapi terus dilaksanakan sehari-hari. Upaya yang lebih penting lagi adalah

contoh konkrit kedisiplinan kerja manajemen perusahaan dalam aktivitas sehari-hari.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya konkrit manajemen dalam menegakkan disiplin kerja setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu wujud penegakan disiplin korektif berupa pemberian sanksi kepada karyawan yang terbukti melanggar peraturan. Hal yang harus diperhatikan sebelum sanksi pelanggaran diberikan adalah kepastian bahwa karyawan yang bersangkutan benar-benar telah melanggar peraturan. Dengan kata lain tidak boleh menjatuhkan sanksi kepada karyawan yang belum jelas kesalahannya. Beban sanksi yang diberikan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Beban sanksi yang sama akan diberikan kepada orang yang berbeda selama jenis pelanggarannya sama, jadi tidak membeda-bedakan karyawan.

## 3. Disiplin Komparatif

Disiplin komparatif adalah mengaplikasikan kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan kerja di perusahaan sendiri atas dasar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan lain yang sudah terbukti sukses, dengan tujuan meraih kesuksesan dan kedisiplinan kerja seperti di perusahaan yang menjadi pembandingnya.

Sehubungan dengan disiplin komparatif banyak manajemen perusahaan termasuk para petinggi pemerintahan melakukan studi banding ke perusahaan atau negara lain. Hasil studi banding diaplikasikan di perusahaan setelah mendapatkan penyesuaian pada berbagai aspek.

### **c. Bentuk-bentuk Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno dalam (Hamali, 2018,215) buku yang berjudul Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### **d. Indikator kedisiplinan**

Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan:

1. Tujuan dan kemampuan, karena tujuan perusahaan harus jelas dan setiap karyawan harus ditempatkan di tempat sesuai dengan kemampuannya.
2. Teladan pemimpin, karena dengan teladan yang baik maka kedisiplinan karyawan juga akan terbawa baik.
3. Balas jasa, karena balas jasa imbalan yang baik akan membuat karyawan puas dan loyal terhadap perusahaan.
4. Keadilan, karena keadilan yang diberlakukan di perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
5. Pengawasan melekat (waskat), karena pelaksanaan waskat yang efektif akan meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan.
6. Sanksi hukuman, karena penerapan sanksi penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan, karena pemimpin yang tegas bisa memelihara kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan, karena kedisiplinan akan tumbuh dalam suasana kerja yang nyaman dengan hubungan antar karyawan terjalin baik.

## **5. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang penting, untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam perusahaan dan punya kemauan yang tinggi serta memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi keberhasilan perusahaan tersebut dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Robbins, dalam (Wahjono et al., 2020,148) buku yang berjudul Pengantar Manajemen, Menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.”

### **b. Tujuan Motivasi**

Adapun tujuan pemberian motivasi kerja, antara lain:

- 1) Memperbaiki moral dan tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
- 7) Terbentuk loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

- 8) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 9) Efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

### c. Elemen Dalam Motivasi

Menurut Suparyadi dalam kutipan (Octaviani, 2018), menyatakan bahwa dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif, dari ketiga elemen tersebut saling bergantung. Adapun pengertian dari ketiga elemen tersebut sebagai berikut:

#### 1) Kebutuhan

Suatu kebutuhan akan timbul ketika terjadi ketidakseimbangan fisiologis, sosiologis dan psikologis dalam diri individu, misalnya tubuh kekurangan atau kehilangan air atau kalori sehingga diperlukan pasokan air atau makanan, atau ketika individu merasa sendiri sehingga diperlukan teman.

#### 2) Dorongan

Dorongan atau disebut juga motif, terbentuk untuk memenuhi kebutuhan agar terjadi keseimbangan fisiologis, sosiologis dan psikologis. Dorongan fisiologis, sosiologis dan psikologis adalah daya yang menghasilkan daya gerak dan arah dalam meraih insentif, atau dengan kata lain hal ini merupakan proses motivasi.

### 3) Insentif

Insentif adalah segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan individu, sehingga apabila insentif ini telah dapat diperoleh maka cenderung akan diperoleh keseimbangan fisiologis, sosiologis, atau psikologis kembali.

#### **d. Asas-asas dan Prinsip**

Berikut beberapa asas-asas motivasi dalam (Silaswara et al., 2021) buku berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

- a) Asas mengikutsertakan, dengan mengikutsertakan atau mengajak serta memberi kesempatan karyawan untuk mengajukan ide dan inovasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b) Asas komunikasi, dengan menginformasikan dengan jelas tentang tujuan yang ingin dicapai perusahaan.
- c) Asas pengakuan, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang diperoleh karyawan.
- d) Asas wewenang yang didelegasikan, dengan mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan, berkeaktifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan.
- e) Asas perhatian timbal balik, proses memotivasi karyawan dengan mengemukakan keinginan dan harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan bawahan.

Menurut (Hamali, 2018) buku yang berjudul Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan, terdapat beberapa prinsip motivasi, antara lain:

- 1) Prinsip partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- 2) Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
- 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin .
- 5) Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan



memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

**e. Indikator motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara dalam kutipan (Munawar, 2019) meliputi :

1. Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3. Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4. Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

5. Tingkat cita-cita tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.

7. Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

#### 8. Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

### 6. Kepuasan Kerja Karyawan

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Lubis et al., 2018,94) buku yang berjudul Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia, mendefinisikan bahwa:

“kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar personil, perilaku pemimpin, dan kebijakan administrasi dan organisasi. Kepuasan terhadap pekerjaan mewarnai sikap individu untuk melakukan sejumlah tugas dan sangat erat kaitannya dengan penampilan kerja.”

Sedangkan Menurut Gibson et al dalam (Tegor et al., 2020) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Mendefinisikan bahwa:

“kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dan persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat outcomes intrinsik maupun ekstrinsik dan bagaimana pekerja memandang outcome tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.”

Kepuasan kerja itu ada dalam kesenangan diri dari para karyawan tersebut atas pekerjaannya yang mereka jalani dalam perusahaan.

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Sudaryo et al., 2018) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, hal tersebut adalah:

### 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

### 2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

### 3) Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

#### 4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

#### 5) Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

### **c. Manfaat Kepuasan Kerja Karyawan**

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menjadikan sejumlah manfaat untuk perusahaan. Adapun beberapa manfaat sebagai berikut:

#### 1. Meningkatkan produktivitas

Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastikan memiliki produktivitas kerja maksimal. Bila perusahaan mampu menjaga kadar kepuasan kerja pada para karyawan, maka produktivitas seluruh karyawan dapat terus meningkat dari hari ke hari.

## 2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas

Lingkungan yang nyaman akan lebih membantu perkembangan para karyawan, dan akan menimbulkan kesenangan untuk pekerja dalam diri.

## 3. Menurunnya Tingkat Kehadiran

Jika karyawan tidak merasa nyaman dan tertekan dalam kantor, tentu keinginan ketidakhadiran dalam absen akan timbul. Akibat dari itu karyawan akan berusaha untuk tidak masuk atau hadir dalam pekerjaan tersebut dengan berbagai alasan.

## 4. Meningkatkan pelayanan perusahaan pada pelanggan atau klien

Ketika perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kontributif, karyawan tentu dapat bekerja dengan lebih kooperasi.

### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Darsono dan Tjatjuk Siswandoko dalam kutipan (Lori, 2020), indikator kepuasan kerja yaitu :

#### 1. Reputasi Perusahaan

Seorang karyawan atau buruh yang masuk suatu perusahaan mempunyai harapan bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan kerja akan terjadi jika ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis.

## 2. Imbalan yang memadai

Kepuasan kerja akan timbul dalam diri pekerja jika sistem pengupahan dirasakan adil, sesuai beban pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah yang berlaku umum. Tidak semua karyawan mengejar uang karena itu kadang-kadang rasa adil menjadi lebih penting.

## 3. Kesempatan promosi

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan jika di dalam promosi dilaksanakan secara bijak dan adil karena promosi memberi kesempatan untuk pengembangan diri, perluasan tanggung jawab dan peningkatan status sosial serta peningkatan gaji dan upah

## 4. Tantangan dalam pekerjaan

Pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberinya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, menawarkan tugas yang bervariasi, memberi kebebasan serta memungkinkan mendapat umpan balik mengenai hasil kerjanya. Ciri-ciri yang disebutkan diatas adalah ciri pekerjaan yang menantang secara mental. Jadi posisi dimana karyawan merasa senang dan puas adalah pekerjaan dengan tantangan yang moderat.

#### 5. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja yang baik antara lain lingkungan fisik yang tidak membahayakan, temperatur yang cukup baik, cahaya yang cukup terang, udara segar, kebisingan dan lain-lainnya tidak dalam kondisi ekstrim. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

#### 6. Stimulasi kerja dan sosial

Karyawan akan lebih puas jika diberikan beban kerja yang rendah dan terus-menerus cenderung membosankan dan tidak mempunyai tantangan.

#### 7. Sikap

Kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan misalnya pada isi pekerjaan dan pada konteks pekerjaan.

#### 8. Rekan kerja yang menyenangkan

Bagi sebagian besar pekerja, mempunyai pekerjaan berarti juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Untuk memenuhi hal itu maka mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja.

#### 9. Sistem pengawasan

Keyakinan yang dimiliki pekerja bahwa pengawasnya benar-benar memiliki keahlian yang dibutuhkan, dapat diteladani, dapat menerima pendapat, mempunyai kemampuan

berkomunikasi. Semakin tinggi kemampuan dan partisipasi pengawas, makin tinggi kepuasan kerja karyawan.

#### 10. Desentralisasi kerja

Tingkat dimana keputusan (wewenang dan tanggung jawab) dapat didelegasikan kepada bawahan. Makin terdesentralisasi kerja, makin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja diatas dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Karena setiap individu mereka memiliki tingkat kepuasan pun yang sangat berbeda-beda sesuai sistem penilaian dari dirinya masing-masing. Semakin dengan banyaknya aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut maka makin tinggilah kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka sendiri.”

#### **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebagai pertimbangan maka penulis menyertakan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya.



**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Muslim, 2021)	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ASJI JAKARTA	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asji Jakarta. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asji Jakarta. Dari Uji T menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh</p>

			<p>terhadap kepuasan kerja</p> <p>karyawan PT. Asji</p> <p>Jakarta</p>
2.	(Aoliso, A., & Lao, 2018)	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASPEN (PERSERO)KANTOR CABANG KUPANG</p>	<p>Pengujian hipotesis menggunakan uji T. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Kupang, sebesar 0.414. Diperoleh koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0.172, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) adalah sebesar 17,2%. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh karena angka konstantanya meningkat. Sedangkan kepuasan kerja (Y) menurun. Artinya bahwa lingkungan kerja (X)</p>

			memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal itu dapat diketahui, dimana (a) adalah 11.548, sedangkan nilai (b) adalah 0.458
3.	(., 2018)	Pengaruh Reward terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan	<p>Data diambil dengan angket, observasi dan dokumentasi. Analisis diolah dengan program SPSS versi 16.0 menggunakan regresi linear sederhana dengan uji hipotesis uji determinasi dan uji t. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil dari Uji Regresi Linier Sederhana adalah <math>Y = 13.054 + 0,496</math>, artinya apabila variabel kepuasan pelanggan tetap atau constant, maka besarnya kepuasan kerja karyawan adalah 13,054. Hasil dari Koefisien Determinasi</p> <p>diketahui 0,879 menunjukkan bahwa sebesar 87% variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi reward, sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya hasil dari Uji t diperoleh nilai</p> <p>adalah 21,549 sedangkan sebesar 1,668. Hal</p> <p>ini berarti bahwa nilai</p> <p><math>&gt; (21,549 &gt; 1,668)</math> sehingga dapat</p>

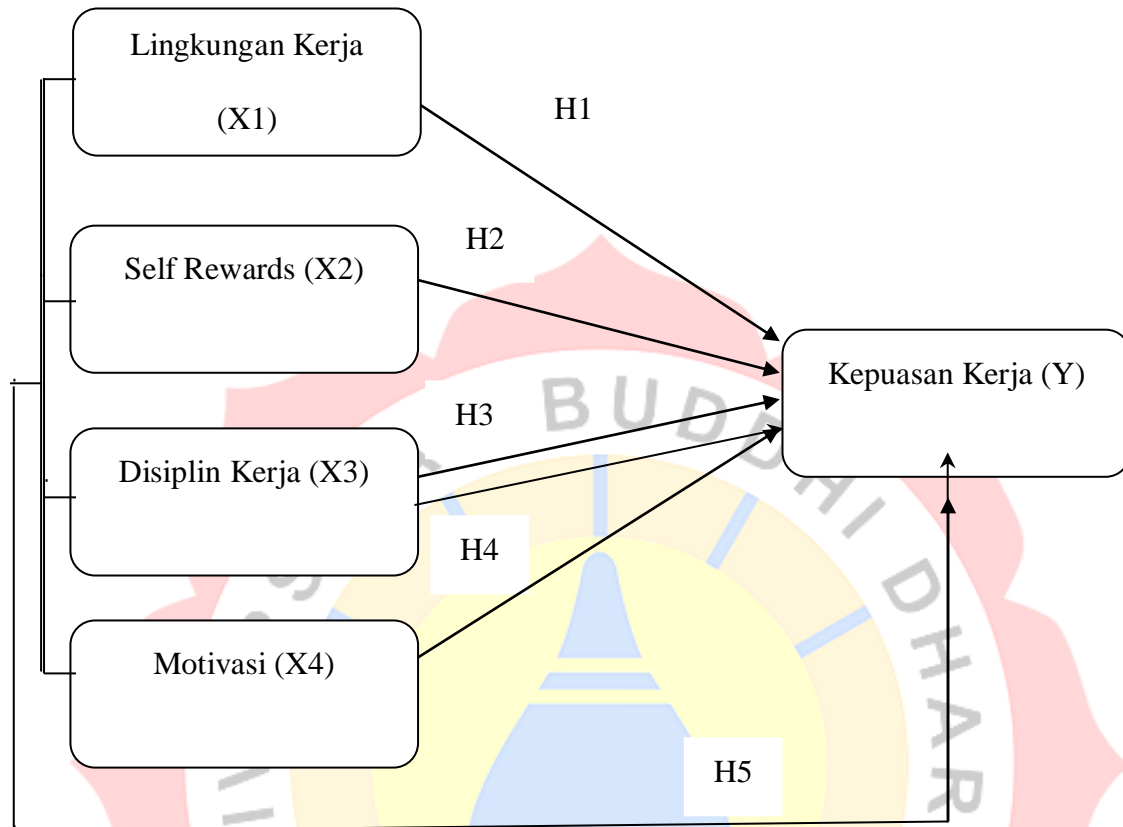
			<p>disimpulkan</p> <p>bahwa <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, artinya ada pengaruh antara Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Magetan</p>
4.	(Azhar et al., 2020)	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Muhammad</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan yang berjumlah 34 orang dengan menggunakan sampel jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Secara parsial diketahui variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. Secara parsial diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan</p>

			<p>signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo- Medan. Nilai koefisien determinasi 0,887 atau 88,7%. Hal ini memperlihatkan 88,7% variabel disiplin kerja dan kompensasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja. Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p> <p>Kata</p>
5.	(Pahlawan & Onsardi, 2020)	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MARKETING PADA PT. AGUNG TOYOTA BENGKULU</p>	<p>Objek penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran di PT. Agung Toyota Bengkulu. Ada 97 karyawan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, angket, dan wawancara. Beberapa teknik data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, tanggapan responden, regresi linier berganda, koefisien determinan, serta pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu. Dari hasil uji regresi linier berganda</p>

			diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2868 + 0,221 (X1) + 0,277 (X2) + 0,231 (X3)$ .
--	--	--	--



### C. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

Pengaruh Variabel X1, X2,X3,X4 terhadap Y:

H1: Pengaruh lingkungan kerja secara parsial (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H2: Pengaruh *self rewards* secara parsial (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H3: Pengaruh disiplin kerja karyawan secara parsial (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H4: Pengaruh motivasi secara simultan (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

H5: Pengaruh lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

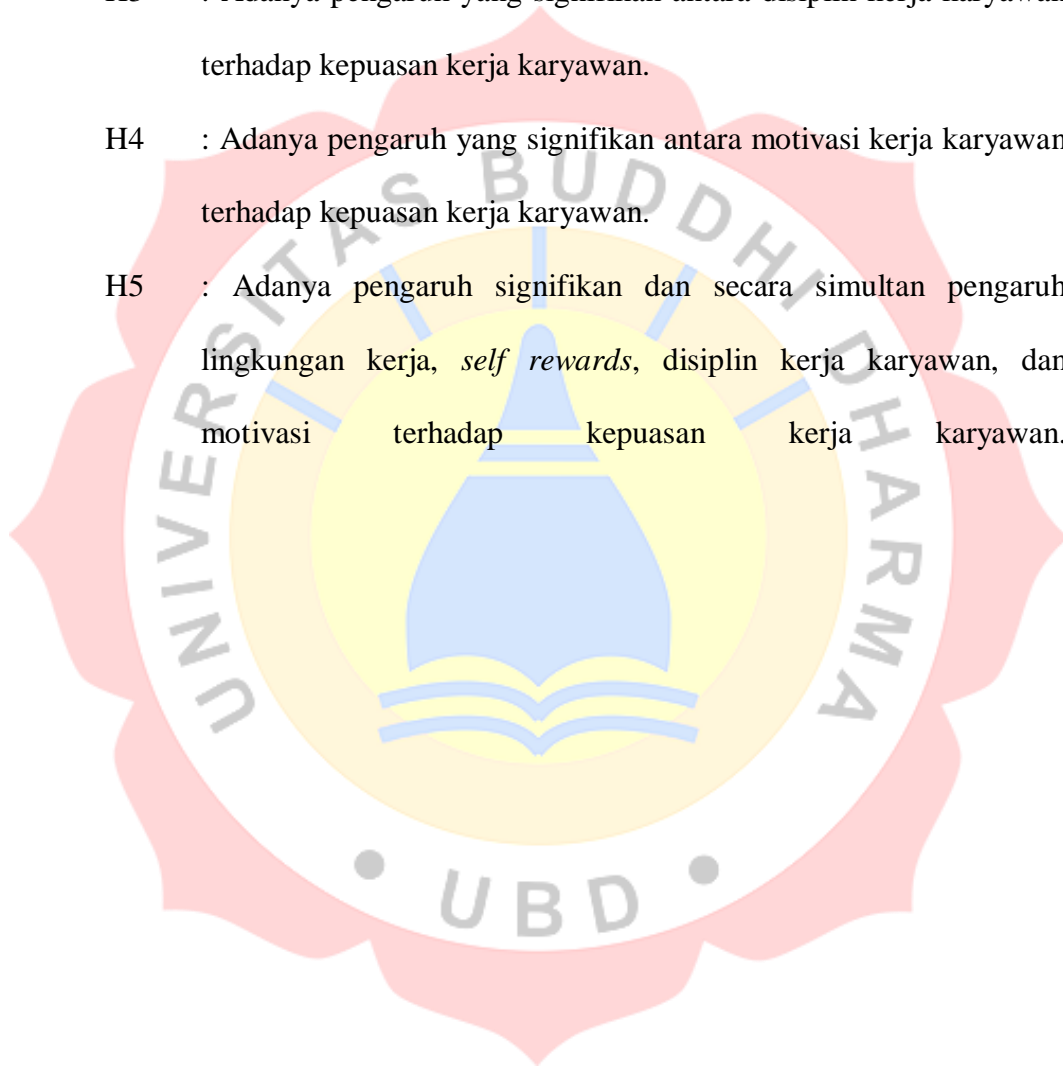
Menurut (prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E, 2017, 183), menyatakan:

“Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai problem penelitian, fenomena, atau permasalahan ilmiah yang dapat diuji oleh peneliti lebih lanjut. Hipotesis mengarahkan proses penelitian sehingga tujuan penelitian menjadi jelas, dan penelitian dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.”

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya atau teori. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:



- H1 : Adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Adanya pengaruh yang signifikan antara *self rewards* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H4 : Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H5 : Adanya pengaruh signifikan dan secara simultan pengaruh lingkungan kerja, *self rewards*, disiplin kerja karyawan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Perusahaan**

PT. Summarecon Agung Tbk didirikan pada tahun 1975 oleh Bapak Soetjipto Nagaria dan rekan-rekannya untuk melakukan pembangunan dan pengembangan real estate. Dimulai dengan lahan rawa seluas 10 hektar di daerah terpencil Jakarta, para pendiri berhasil mengubah Kelapa Gading menjadi salah satu kawasan perumahan dan komersial paling makmur di Jakarta. Summarecon Serpong dikembangkan oleh PT. Summarecon Agung, perusahaan pengembang yang sebelumnya mengembangkan kawasan mandiri Kelapa Gading. Pada awalnya kawasan ini dikembangkan oleh Summarecon bekerja sama dengan Grup Keris, sejak tahun 1993, yang kemudian dikenal dengan nama Gading Serpong. Summarecon serpong merupakan salah satu kota mandiri yang terletak disekitar 21 Km di sebelah barat Jakarta.

Namun pada tahun 2004, masing-masing pihak memutuskan untuk mengembangkan kawasan Gading Serpong secara sendiri-sendiri, dengan porsi pembagian yang kurang lebih sama. Summarecon telah berkembang pesat. Sebagian lahannya dikembangkan oleh Paramount, dengan nama Paramount Land. Walaupun bernama Summarecon

Serpong, tetapi kota mandiri ini bukan terletak di Kecamatan Serpong maupun Kecamatan Serpong Utara melainkan di kecamatan Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang. Dengan kombinasi yang tak tertandingi dari pengetahuan, keterampilan eksekusi, personel yang berdedikasi dan komitmen untuk pelanggan dan pemasok, Summarecon dikenal dengan kehandalan, keahlian dan kemampuannya untuk melaksanakan dan memberikan proyek pengembangan properti di Kelapa Gading, Serpong, Bekasi, Bandung, Karawang, Makassar, dan Bogor.

Unit bisnis Summarecon dikelompokkan menjadi tiga kegiatan yang berbeda:

- Pengembangan properti
- Investasi dan Manajemen Properti
- Kenyamanan, perhotelan, dan lainnya.

### **1. Visi dan Misi**

Berdasarkan sejarah perusahaan diatas, PT. Summarecon Agung Tbk Serpong memiliki visi dan misi perusahaan, yaitu:

#### 1) Visi

Menjadi teman sepanjang waktu dalam membangun komunitas dengan ekosistem kehidupan yang harmonis dan berkelanjutan.

#### 2) Misi

Menciptakan terobosan inovasi perkotaan yang dapat meningkatkan nilai ekonomi dari sekeliling kami, membangun tim yang

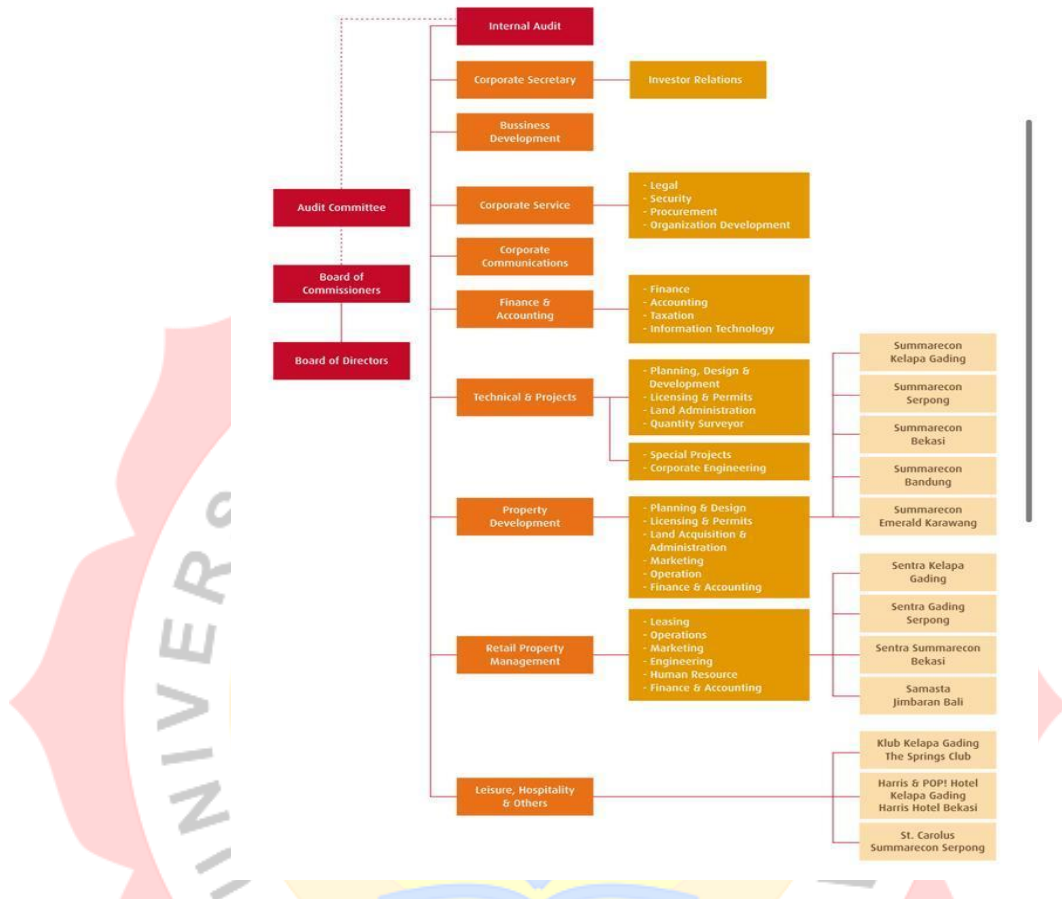
berkomitmen, adaptif dan fokus pada menyajikan nilai untuk pelanggan, serta aktif berkontribusi untuk menciptakan lingkungan yang sehat dan berkelanjutan.

## **2. Struktur Organisasi**

Suatu perusahaan dapat berdiri karena adanya kerjasama antara karyawan dengan satu sama lainnya baik itu dalam jumlah besar maupun kecil. Oleh sebab itu struktur organisasi yang baik dapat menunjukkan dengan jelas fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing para karyawan ada dalam perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, struktur organisasi dalam suatu perusahaan harus disusun dengan rapi dan harus terlihat dengan jelas dan benar, sehingga kelancaran dalam pekerjaan antara setiap bagian mempunyai hubungan yang baik dalam perusahaan tersebut dan dapat terlaksana pula dan tidak akan terjadi tumpang tindih.

## ORGANIZATION STRUCTURE



**Gambar 3.1**

**Struktur Organisasi PT. Summarecon Agung TBK Cabang Serpong**

**Sumber : HRD PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong**

### 3. Uraian Tugas

Struktur organisasi PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong telah disusun dengan rapi dan terlampir pada bagan organisasi dan uraian tugasnya antara lain adalah sebagai berikut:

#### 1. *Audit committee*

Melakukan penelaahan atas informasi keuangan yang akan dikeluarkan perusahaan kepada publik atau pihak otoritas dan juga melakukan penelaahan atas ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

#### 2. *Board of commissioners*

Mengawasi Direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada Direksi, dan juga melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan jangka panjang dalam perusahaan, rencana kerja dan anggaran perusahaan.

#### 3. *Board of Director*

Memantau kegiatan operasional dan mengawasi direktur, dan memeriksa atau menyetujui laporan keuangan.

#### 4. *Internal Audit*

Melaksanakan pemeriksaan dan penilaian efisiensi dan efektivitas di bidang operasional, keuangan, akuntansi, sumber daya manusia dan kegiatan lainnya.

#### 4. *Corporate Secretary*

Bertugas untuk mengelola kegiatan administrasi, pegawai, kepatuhan, hingga urusan umum lainnya.

#### 5. *Business Development*

Bertugas untuk mencari peluang baru, dan menjaga hubungan antar pelanggan atau klien dan melakukan riset perkembangan bisnis perusahaan secara berkala.

#### 6. *Corporate Service*

Bertugas melakukan audit terhadap tata kelola perusahaan, membantu menyelesaikan masalah perencanaan suksesi, dan membantu direktur dengan pelatihan dan program orientasi.

#### 7. *Corporate Communications*

Bertugas menjaga kepuasan stakeholders, termasuk pemegang saham dan pemerintah dan bertanggung jawab terhadap pencegahan dan pemecahan krisis yang dapat mematikan perusahaan.

#### 8. *Finance & Accounting*

Finance bertugas mengatur strategi keuangan untuk pengeluaran dan investasi, serta mempelajari nilai mata uang karena akan berubah seiring berjalannya waktu. Sedangkan *Accounting* bertugas melibatkan pencatatan dari semua transaksi yang terjadi untuk melacak aset dan kewajiban sebuah perusahaan.

### 9. *Technical & Projects*

Bertugas mengaktifkan kegiatan personil proyek, dan mengelola *work breakdown structure* proyek teknologi informasi serta memastikan kepatuhan terhadap anggaran, jadwal, dan ruang lingkup.

### 10. *Property Development*

Bertugas untuk melakukan segala aktivitas pembangunan perumahan. Mulai dari pembelian tanah, pembangunan , hingga pemasaran proyek tersebut ke publik.

### 11. *Retail Property Management*

Bertugas untuk terlibat dalam menemukan dan menyaring calon penyewa, mengelola pengaduan harian dan masalah pemeliharaan, serta menyerahkan pemindahan dan pengusiran penyewa.

### 12. *Leisure, Hospitality & Others*

Bertugas memberikan keunggulan layanan, peningkatan berkelanjutan, dan operasi manajemen yang tertata dengan baik, keberlanjutan dan pertumbuhan diperkuat.



## B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2020,16) buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Menyatakan bahwa:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Menurut (Fauzi et al., 2019) buku yang berjudul Metode penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Data, Menyatakan bahwa:

“Data Kuantitatif adalah data dalam bentuk angka yang mengindikasikan besaran atau jumlah dan data ini menggunakan skala pengukuran interval dan skala rasio.”

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja (X1), *self rewards* (X2), disiplin kerja (X3), dan motivasi (X4), terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam memperoleh keterangan dan informasi dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil objek penelitian pada karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong.

### C. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong yang berlokasi di Jl. Gading Serpong Boulevard No, 3 Pakulonan Barat. Kec, Kelapa Dua. Kab, Tangerang, Banten 15810. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja Karyawan, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong.

### D. Jenis Data dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian ini, untuk mendapatkan data-data yang relevan, maka menggunakan sumber-sumber data sebagai berikut:

##### 1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dengan melalui wawancara, kuesioner dan observasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yaitu berasal dari penyebar kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada para karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong.

##### 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, jurnal penelitian yang relevan dan bisa juga internet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

## 2. Sumber Data

Berbagai sumber data yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1) Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh dari observasi secara langsung pada objek penelitian di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong dengan cara melakukan wawancara langsung dengan HRD dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong.

### 2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku ilmiah, jurnal-jurnal penelitian, dan internet yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

## **E. Populasi Dan Sampel**

### 1. Populasi

Menurut Hadari Nawawi dalam (Echdar, 2017) buku yang berjudul Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis, Menyatakan bahwa:

“Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda-benda, tumbuh-tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.”

Populasi dalam penelitian ini adalah 3000 karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong.

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020,81) buku yang berjudul metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Menyatakan bahwa:

“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel dalam penelitian ini adalah 138 karyawan PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama tersebut adalah mendapatkan data. Maka penulis menggunakan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini, maka dari itu penulis melakukan proses pengumpulan data dengan berbagai cara yaitu melalui:

#### 1. Data Primer

##### a) *Interview* (wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2020,137) buku yang berjudul metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Menyatakan bahwa:

“wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b) Kuesioner (angket)

Menurut (Sugiyono, 2017,225) buku yang berjudul Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, Kombinasi dan R&D, Menyatakan bahwa:

“kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari respon.”

c) Observasi

Menurut Sutrisno Hadi, dalam (Hikmawati, 2018) buku yang berjudul Metode Penelitian, Menyatakan bahwa:

“Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.”

## 2. Data Sekunder

Menurut (Fauzi et al., 2019), dalam buku metodologi penelitian untuk manajemen dan akuntansi, Menyatakan bahwa:

“Data sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pihak (lembaga) lain untuk kepentingan tertentu, dan data yang sudah diolah tersebut dikumpulkan oleh peneliti sebagai data penelitian peneliti yang bersangkutan.”

“Data sekunder adalah pengumpulan data secara tidak langsung dengan mempelajari melalui buku ilmiah, jurnal maupun internet dan mempunyai hubungan masalah yang akan dibahas ataupun diteliti.”

Tabel 3.1

## G. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	1.Indikator Lingkungan Kerja	1. penerangan cahaya di tempat kerja 2. kebersihan 3. keamanan ditempat kerja 4. pertukaran udara 5.kebisangan 6.bau-bauan di tempat kerja 7. Penggunaan warna 8. jam kerja 9. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 10. Hubungan kerja antar rekan kerja	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Hakim, 2021)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Self rewards</i> (X2)	1. indikator <i>self rewards</i>	1. tingkat kesesuaian penghargaan dengan harapan dan kebutuhan pegawai 2. tingkat dorongan penghargaan terhadap semangat/gairah kerja pegawai. 3. tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan	Ordinal

		<p>pegawai untuk tumbuh dan berkembang.</p> <p>4. tingkat dorongan sistem penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja di lingkungan organisasi yang bersangkutan.</p> <p>5. tingkat manfaat sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja</p> <p>6. tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggung jawab.</p> <p>7. tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan.</p> <p>8. karakteristik/bentuk penghargaan: variasi, jumlah, atau besarnya penghargaan pegawai.</p> <p>9. tingkat keadilan sistem penghargaan.</p> <p>10. jarak waktu penghargaan diberikan.</p>	
<p>Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Sedarmayanti, 2018) dalam buku perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia</p>			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X3)	1.Indikator Kedisiplinan	<p>1. Tujuan dan kemampuan</p> <p>2. teladan pemimpin</p> <p>3. balas jasa</p>	Ordinal

		<p>4. keadilan</p> <p>5. pengawasan melekat</p> <p>6. sanksi hukuman</p> <p>7. ketegasan</p> <p>8. hubungan kemanusiaan</p> <p>9. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>10. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.</p>	
<p>Sumber : (Silaswara et al., 2021) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia dan (Hamali, 2018) dalam buku Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.</p>			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X4)	1. Indikator Motivasi	<p>1. kerja keras</p> <p>2. orientasi masa depan</p> <p>3. usaha untuk maju</p> <p>4. rekan kerja yang dipilih</p> <p>5. tingkat cita-cita tinggi</p> <p>6. orientasi tugas/sasaran</p> <p>7. ketekunan</p> <p>8. pemanfaatan waktu</p> <p>9. Asas</p>	Ordinal



		mengikutsertakan 10. Asas komunikasi	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Munawar, 2019) dan (Silaswara et al., 2021) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	1. Indikator Kepuasan kerja	1. Reputasi perusahaan 2. imbalan yang memadai 3. Kesempatan Promosi 4. tantangan dalam pekerjaan 5. kondisi kerja yang mendukung 6. stimulasi kerja dan sosial 7. sikap 8. rekan kerja yang menyenangkan 9. sistem pengawasan 10. desentralisasi kerja	Ordinal
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Lori, 2020)			

## H. Teknik Data

### 1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017,361) dalam buku yang berjudul metode penelitian kombinasi, Menyatakan bahwa:

“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.”

Rumus korelasi produk moment pearson:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya subjek

x = Skor item

y = Skor total

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi item total

mengenai keputusan uji validitas yaitu, sebagai berikut:

1. Andaikata nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi atau layak, tetapi jika signifikansi > 0,05, maka tidak dapat korelasi atau maka dikatakan tidak layak.
2. Misalnya ditemukan tanda (\*) pada *pearsoncorrelation* dalam SPSS, maka variabel yang di terjadi korelasi. Tetapi jika tidak ditemukan tanda (\*) pada *pearsoncorrelation* dalam SPSS, maka variabel yang di tidak terjadikorelasi.
3. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya menunjukkan hasil yang valid, tetapi bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya menunjukkan hasil yang tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback, dalam (Sugiyono, 2017,362) dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Kombinasi, Menyatakan bahwa:

“Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda”.

Adapun rumus uji reliabilitas yaitu, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_n$	= Reliabilitas
$k$	= Jumlah butir pertanyaan
$\sum \sigma b^2$	= Jumlah varians butir
$\sigma t^2$	= Varians total

mengenai keputusan uji reliabilitas yaitu, sebagai berikut:

1. Jikalau koefisien Alpha > taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan terdapat reliabel.
2. Jikalau koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

### 3. Regresi Linear Sederhana

regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

### 4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah, dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun rumus regresi linear berganda yaitu, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = *Self Rewards*

X3 = Disiplin Kerja

X4 = Motivasi

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$  = Koefisien Regresi

## 5. Uji Multikolinearitas

Menurut (Duli, 2019) dalam buku yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Data dengan SPSS, Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

Keterangan:

$VIF_i$  = Variance inflation factor

$R_j^2$  = Koefisien determinasi antara X1 dengan variabel bebas lainnya

$j$  = 1,2,3.....p

## 6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

## 7. Uji F

Uji f dilakukan untuk memeriksa dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama dan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun rumus uji f, sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

- R = Koefisien Korelasi Ganda  
 K = Jumlah Variabel Independen  
 N = Jumlah Anggota Sampel

dasar pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan pengujian hipotesis yaitu, sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditolak.

#### 8. Uji Koefisien Determinasi

Jikalau ternyata daerah pengujian hipotesis ditolak maka dengan selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Lingkungan kerja, *Self Rewards*, Disiplin Kerja, dan Motivasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## 9. Uji Normalitas Data

Menurut (Kusnawan et al., 2021), Menyatakan bahwa:

“Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, *Confounding* atau variabel residual berdistribusi normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual ”

Adapun rumus uji normalitas, sebagai berikut:

$$X_h^2 = \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

$X_h^2$  = Nilai chi kuadrat hitung

$f_o$  = Nilai observasi

$f_h$  = Nilai harapan, didasarkan pada luas bidang kurva dikalikan jumlah data observasi.

## 10. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi yaitu nilai yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan linier maupun random variable.

Adapun rumusnya, sebagai berikut:

$$r_{y.X_1.X_2.X_3.X_4} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 + (ryx_4)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3).(ryx_4).(rx_1x_2x_3x_4)}{1 - (rx_1x_2x_3x_4)^2}}$$



Keterangan:

$y$  = Kepuasan kerja karyawan

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = *Self Rewards*

$X_3$  = Disiplin

$X_4$  = Motivasi

Dimana:

$R_{y, X_1 X_2 X_3 X_4}$  = korelasi antara variabel  $X_1 X_2 X_3 X_4$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_2$  dengan Y

$r_{yx_3}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_3$  dengan Y

$r_{yx_4}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_4$  dengan Y

$R_{X_1 X_2 X_3 X_4}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$

## 11. Uji T

Menurut (Morissan, 2017,329), dalam buku yang berjudul Metode Penelitian Survei, Menyatakan bahwa:

“Uji parametrik merupakan instrumen statistik yang digunakan untuk meneliti seberapa sering hasil pengamatan dapat terjadi semata-mata karena faktor kebetulan. Salah satu metode uji parametrik adalah uji t yang digunakan untuk membandingkan mean atau nilai rata-rata sampel yang diamati dengan nilai rata-rata yang diharapkan secara normal dari distribusi nilai rata-rata.”

Adapun rumus uji t, sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel

t =  $t_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$

dasar pengambilan keputusan pengujian:

- a. Jikalau nilai sig < 0,05, maka  $H_a$  diterima dan suatu variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jikalau nilai sig > 0,05, ditolak dan  $H_o$  diterima maka suatu variabel independen secara individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

