



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA SELAMA
PANDEMI COVID 19 DI MALL
DINOYO MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

AH ZAKI AMALI

NPM. 21801081219



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2021/2022

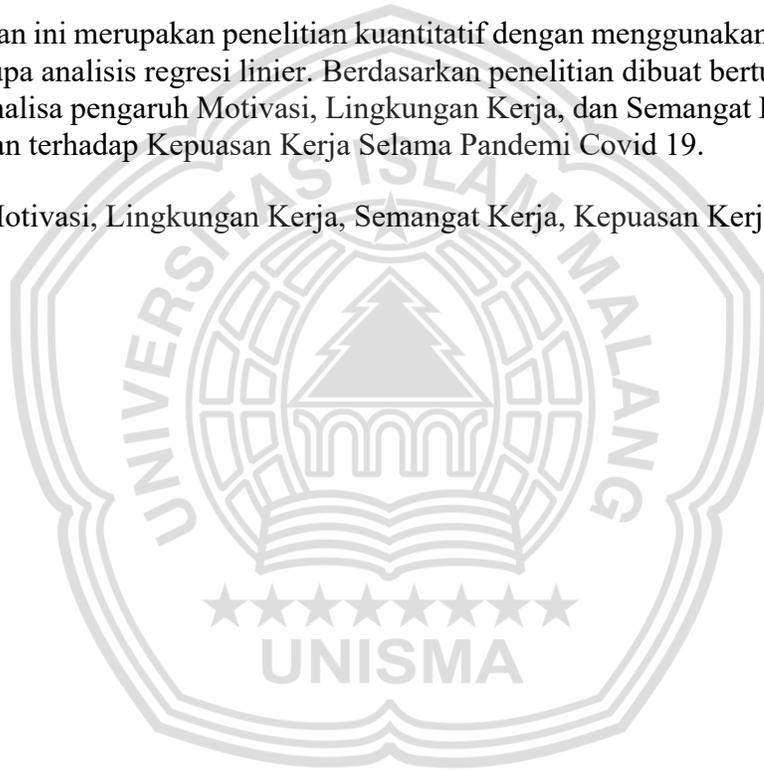


ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data sekunder berupa analisis regresi linier. Berdasarkan penelitian dibuat bertujuan untuk menganalisa pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja.



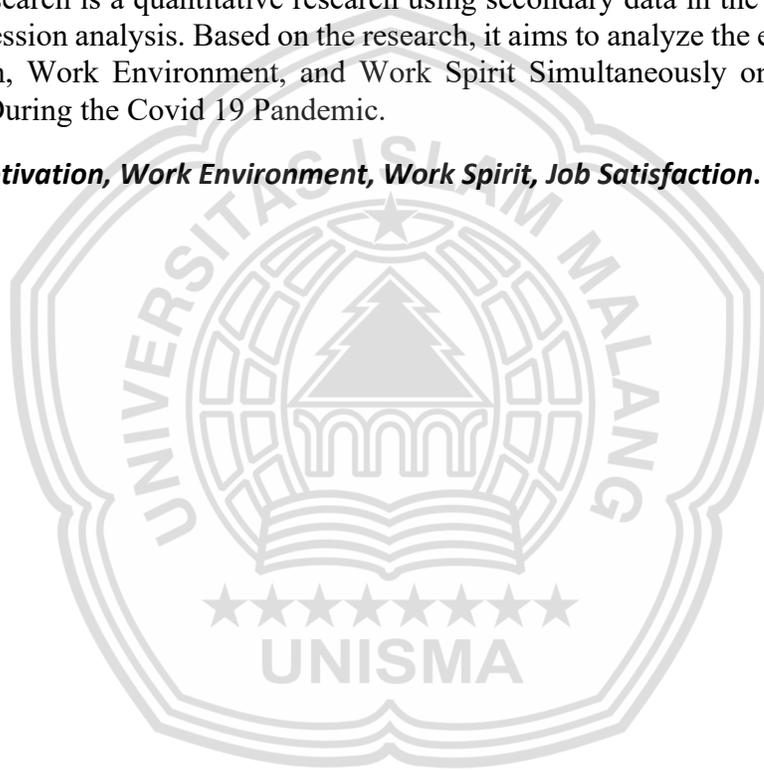


ABSTRACT

Human resources are important assets owned by all organizations or institutions in achieving goals, so that they can improve the efficiency, effectiveness and productivity of the organization's work as a whole. Resource management means that the company must be able to unite the perceptions or perspectives of employees and company leaders and good coordination in work by superiors to subordinates, so as to create employee job satisfaction. There are many factors that affect job satisfaction, including motivation, work environment and work spirit.

This research is a quantitative research using secondary data in the form of linear regression analysis. Based on the research, it aims to analyze the effect of Motivation, Work Environment, and Work Spirit Simultaneously on Job Satisfaction During the Covid 19 Pandemic.

Keyword: Motivation, Work Environment, Work Spirit, Job Satisfaction.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh organisasi atau lembaga yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang aktif dan bijaksana, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan (Syaharuddin, 2016). Kelangsungan hidup suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola keuangan yang berdasarkan kekuatan modal, tetapi juga ditentukan oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan, dengan lingkungan kerja yang baik dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh atasan terhadap bawahan, menciptakan kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan diantaranya melalui kepemimpinan yang diterima oleh semua karyawan (Erlina, 2018). Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menunjang kelancaran dalam proses kinerja. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan berpengaruh buruk terhadap kinerja atau proses kerja

bahkan dapat memberikan dampak yang buruk terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut ditugaskan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang tidak terpuaskan (Tumbelaka, AlHabsji, Dan Nimran, 2016). Hal ini sangat penting bagi organisasi oleh karena tingkat produktivitas pada prinsipnya tidak dapat dilepaskan dari tindakan-tindakan dan prestasi kerja karyawan. Implikasi kepuasan kerja terhadap kesehatan mental dan penyesuaian psikologis telah banyak diteliti oleh para pakar. Di samping itu kepuasan kerja secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, apalagi pada musim pandemi seperti saat ini.

Pandemi covid 19 di Indonesia sudah berjalan selama hampir dua Tahun lebih. Masyarakat tentunya berkeinginan agar pandemi ini cepat selesai. Namun ketika keadaan belum membaik seperti semula dan tetap diharuskan untuk menjalani aktivitas new normal. Pandemi ini sudah merubah perilaku masyarakat dalam menjalani kehidupan aktivitas sehari-hari, termasuk dalam hal dunia kerja (Arianto, 2021). Langkah-langkah strategis terkait fiskal dan moneter sangat dibutuhkan untuk memberikan rangsangan ekonomi. Seiring berkembangnya kasus pandemi COVID-19, pasar lebih berfluktuasi ke arah yang negatif. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan akan sangat mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan (Aprina, 2018). Kinerja yang baik akan berbanding searah dengan hasil yang baik dalam perkembangan

bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula bagi perusahaan. dan untuk mendukung kinerja yang baik di perlukan kepuasan kerja yang maksimal untuk mendukung performa kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pribadi (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Thamrin Plaza Medan”. Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Astutik (2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemax Lippo Plaza Manado”. Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti mempelajari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja, motivasi dan semangat kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekan kerja dan sikap manajemen.

Oleh sebab itu penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SELAMA PANDEMI COVID 19 DI MALL DINOYO MALANG”** ini perlu dilakukan

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi
4. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Mall Dinoyo
2. Untuk mengetahui motivasi pada karyawan Mall Dinoyo
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada karyawan Mall Dinoyo
4. Untuk mengetahui semangat kerja pada karyawan Mall Dinoyo

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

Hasil penelitian dapat menjadi acuan untuk melakukan monitoring karyawan sehingga mendapan kepuasan kerja yang diharapkan antara karyawan dan pimpinan.

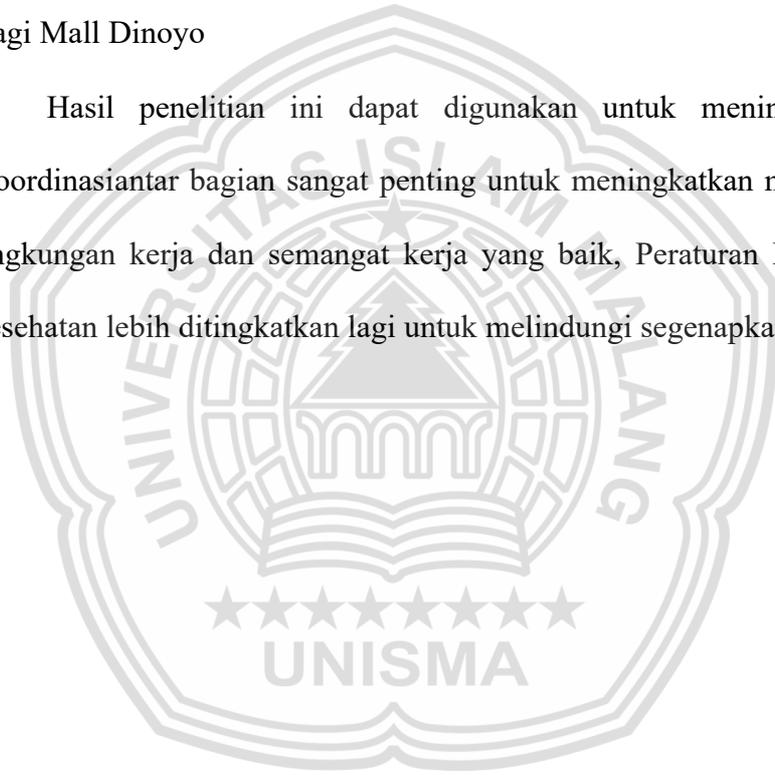
2. Secara teoritis

a. Bagi responden

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk para karyawan yang diharapkan tetap bisa kerja secara maksimal serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memiliki kepuasan kerja yang maksimal.

b. Bagi Mall Dinoyo

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan Koordinasi antar bagian sangat penting untuk meningkatkan motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja yang baik, Peraturan Protokol kesehatan lebih ditingkatkan lagi untuk melindungi segenap karyawan.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja selama pandemi covid 19 di *mall* dinoyo malang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Dinoyo City* Malang.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Diniyo City* Malang. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Diniyo City* Malang. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.
4. Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di *Mall Diniyo City* Malang. Hal ini dibuktikan hasil uji dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dapat dilakukan di *Mall Dinoyo City* Malang dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 50 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih dari 1 *Mall* apabila sampelnya terlalu sedikit. Maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada *Mall Dinoyo City* Malang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja, dan variabel bebas (dependen) yaitu kepuasan kerja.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

1. Bagi *Mall Dinoyo City* Malang

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan *Mall* sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai kepuasan kerja.

Adapun saran bagi *Mall* antara lain :

- a. Dari hasil jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dengan pernyataan “Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.” memiliki skor terendah, tetapi masih dalam kategori baik. Kemungkinan dalam pemberian gaji ini dikarenakan ada

nya pandemi covid 19 sehingga pemberian gaji menjadi berkurang. Hal ini harus di musyawarahkan dengan bijak sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan dalam memajukan *Mall Dinoyo City* dapat terlaksana dengan seimbang.

Dari hasil jawaban responden pada variabel motivasi dengan pernyataan “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya” memiliki skor terendah, namun masih dalam kategori baik. Dari hasil tersebut diharapkan para pemimpin *Mall* dapat mempertimbangkan dengan bijaksana sehingga bisa berhasil mencapai tujuan bersama.

Dari hasil jawaban responden pada variabel lingkungan kerja dengan pernyataan “Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya” memiliki skor terendah, namun masih tergolong dalam kategori baik. Dari hasil tersebut diharapkan dapat meningkatkan suasana kerja yang sehat sehingga karyawan merasa diperhatikan dalam hal kesehatannya juga.

Dari hasil jawaban responden pada variabel semangat kerja dengan pernyataan “Saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini” memiliki skor terendah, namun masih tergolong dalam kategori baik. Dari hasil tersebut diharapkan dapat meningkatkan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat memberikan kerja yang maksimal kepadakaryawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti variabel kinerja karyawan atau lain sebagainya. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kepuasan kerja menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan terhadap jawaban responden dalam kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., Dan Hafidzi, A. H. 2019. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*". Jurnal Penelitian IPTEKS, Vol.4.
- Afandi. 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*". Riau: Z. Publishing.
- Aprina, W. 2018. "*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal*". Skripsi. A Wardani - 2018 - e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
- Arianto, B. 2021. "*Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Perekonomian Dunia. Jurnal Ekonomi Perjuangan*", Vol.2 No. 2, Hal. 212–224. <https://doi.org/10.36423/jumper.v2i2.665>
- Astutik, R. P. 2017. "*Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*". Management and Business Review, Vol.1, No.2, Hal. 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>
- Badeni. 2017. "*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*". Bandung: P. Alfabeta
- Busro, M. 2018. "*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: P. Group.
- Dino, V. A. 2017. "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi*". Vol.6 No.1, Hal. 0–6.
- Erlina. 2018. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Pratama Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar*". Uin Suska Riau. I Vol.13 No.1, Hal. 1. <http://repository.uin-suska.ac.id/15443/>
- Erri, D., Dan Fajrin, A. N. 2018. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*". Jurnal Perspektif, Vol. 16 No.), Hal.77–83.
- Fatimah, N. N. 2010. "*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi Dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Komitmen Organisasi*". <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/21236>
- Fauzi, Dan Irviani. 2018. "*Pengantar Manajemen-Edisi Revisi*". (ANDI Dan (Anggota IKAPI).

- Ghozali, I. 2016. "Statistik Non-Parametrik: Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS. In Universitas Diponegoro. Semarang. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD002812>
- Handayani, R. D. 2016. "Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. Jurnal Pariwisata", Vol. 2 No.1, Hal. 40–50.
- Hasibuan, M. S. . 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: B. Aksara
- Kristiana, A., Syaifulloh, M., Dan Riono, S. B. 2021. "Analisa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rsu islami mutiara bunda". Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Vol. 16 No.1, Hal. 104–114.
- Kurniasari. 2018. *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. Skripsi, Vol.II, No.1.
- Mangkunegara, A. A. A. P. M. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2016. "Dasar_Dasar Manajemen". Yogyakarta: G. M. U. Press. Dan B. P.O.BOX 14.
- Muchlisin, R. 2020. *Pengertian, Aspek, Indikator dan Cara Meningkatkan Semangat Kerja*. <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/semangat-kerja.html>
- Nurrahman, I., Dan Utama, D. H. 2016. "Pengaruh Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Survei pada pembeli smartphone Nokia series X di BEC Bandung)". Journal of Business Management Education (JBME), Vol. 1 No.1, Hal. 56–65. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2278>
- Pribadi, T. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Thamrin Plaza Medan". Jurnal Manajemen, Vol.1, Hal.28–37.
- Ratnawati, T., Dan Hikmah. 2020. "Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Waskita Karya. Vol.2, No.1, Hal. 102–114.
- Robbins, P. S., Dan Judge, T. A. 2017. "Perilaku Organisasi". Jakarta : Salemba.
- Sedarmayanti. 2017. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2018. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung : PT. Alfabet.
- Sunyoto, D. 2015. "Penelitian Sumber Daya Manusia ". Jakarta : Buku Seru.
- Sutrino, E. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta: Kencana.
- Suwanto. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang". Jurnal Jenius, Vol. 3.

Syahrudin, Y. 2016. "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*", Hal. 13. No.1, Hal. 59–72. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/363>

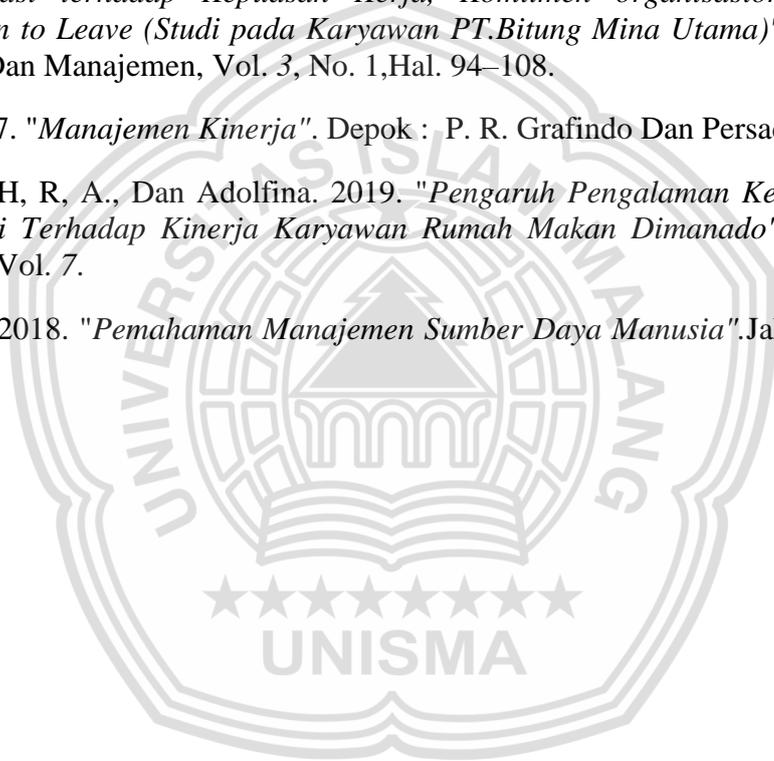
Tasios, T., Dan Giannouli, G. 2017. "*Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece*". Archives of Assesment Psychology.

Tumbelaka, S. S. X., AlHabsji, T., Dan Nimran, U. 2016. "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT.Bitung Mina Utama)*". Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol. 3, No. 1, Hal. 94–108.

Wibowo. 2017. "*Manajemen Kinerja*". Depok : P. R. Grafindo Dan Persada.

Yantje, U, R,H, R, A., Dan Adolfina. 2019. "*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado*". Jurnal EMBA, Vol. 7.

Yusuf, H. A. 2018. "*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: P. B. Seru





University of Islam Malang
REPOSITORY



Hak Cipta Milik UNISMA