

---

## Pengaruh *Human Relation*, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Sadhu Artha

Ni Kadek Era Monika<sup>(1)</sup>

Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha<sup>(2)</sup>

Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia,  
e-mail: monikaera417@gmail.com

### ABSTRACT

*To create job satisfaction, companies can start by creating harmonious work relationships, disciplined and highly motivated employees. The problem and the objectives of this study: how and to find out the influence of human relations, work discipline and motivation on job satisfaction. The sample used was 32 respondents, the research method used was quantitative. The data analysis techniques used are validity test, reability, classical assumption, multiple linear regression, coefficient of determination, multiple correlation analysis, t test and F test. This study showed that Partially, human relations, work discipline, and motivation have a significant positive effect on job satisfaction. Simultaneously, these three variables have a significant effect on job satisfaction, the magnitude of which is 58.1%. The advice that researchers can give is PT. BPR Sadhu Artha in Sukawati is expected to foster better relations between employees, routinely make outing activities, always conduct periodic evaluations of employee work results, and always supervise employees at work, so employees are able to work carefully and independently. The leader of PT. BPR Sadhu Artha in Sukawati is expected to increase the intensity of providing motivation to employees.*

**Keywords:** *human relations; work discipline; motivation; job satisfaction*

### ABSTRAK

Untuk mewujudkan kepuasan kerja bisa dilakukan dengan membangun hubungan kerja yang harmonis, karyawan yang disiplin dan memiliki motivasi yang tinggi. Rumusan masalah dan tujuan studi ini yaitu: bagaimanakah dan guna menganalisis pengaruh *human relation*, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat 32 responden sebagai sampel penelitiannya, adapun metode penelitiannya yaitu kuantitatif. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, analisis korelasi berganda, uji t dan uji F. Hasil studi menunjukkan secara parsial *human relation*, disiplin kerja, dan motivasi mempengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja. Secara simultan ketiganya mempengaruhi secara signifikan pada kepuasan kerja, yang besaran pengaruhnya adalah 58,1%. Peneliti memberikan saran kepada PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati untuk membina hubungan dengan lebih baik antar karyawan, secara rutin membuat kegiatan *outing*, selalu melakukan evaluasi berkala terhadap hasil kerja karyawan, dan senantiasa mengawasi karyawan dalam bekerja, supaya nantinya karyawan dapat bekerja dengan teliti dan mandiri. Serta pemimpin PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati diharapkan meningkatkan intensitas pemberian motivasi para karyawan.

**Kata kunci:** *human relation; disiplin kerja; motivasi; kepuasan kerja*

---

## Pendahuluan

Di organisasi, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting sebab keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya ditentukan oleh kualitas SDM sebagai pelaksana kegiatan pelayanan. Dessler (2010:5) mengungkapkan manajemen SDM didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik untuk memanfaatkan dan mengembangkan SDM agar lebih produktif dalam menjalankan tuasnya di organisasi, dalam manajemen SDM ini meliputi beberapa aktivitas yaitu perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Robbins & Judge (2015) menjelaskan pengertian kepuasan kerja ialah perasaan puas yang ditunjukkan oleh karyawan atas pekerjaan yang dikerjakannya. Sutrisno (2012) menilai bahwa kepuasan kerja sebagai aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan sebab dampaknya sangat berguna bagi individu, perusahaan dan publik. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar karyawannya.

PT. BPR Sadhu Artha merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang keuangan dan perbankan yang sudah berdiri sejak 1 Juni 1989. PT. BPR Sadhu Artha atau sering dikenal dengan BPR Sadhu Artha ini berlokasi di Jalan Raya Sukawati No.88 X, Sukawati, Gianyar, Bali. Berlandaskan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. BPR Sadhu Artha diketahui bahwa terjadi ketidaksesuaian pelaksanaan tugas antara tugas yang seharusnya dikerjakan dengan tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan, seperti contohnya seorang akuntan yang bertugas memastikan keuangan perusahaan tetap stabil namun ia juga ditugaskan menjadi seorang *customer service* yang bertugas menyampaikan informasi mengenai produk-produk perbankan kepada nasabah yang tentunya hal ini mengganggu tugas utamanya sebagai akuntan. Selain itu terdapat seorang satpam perusahaan yang juga ditugaskan sebagai sopir perusahaan sehingga pekerjaan utamanya menjaga keamanan perusahaan kurang efektif, yang mana hal ini mengakibatkan timbul rasa tidak puas karyawan dengan isi pekerjaan maupun kondisi pekerjaan yang terjalin di dalam perusahaan. Ada pula karyawan yang mengeluhkan bahwa terdapat rasa tidak nyaman bekerja dikarenakan kurang harmonisnya komunikasi antar sesama karyawan sehingga menyebabkan terganggunya kelancaran proses kegiatan operasional perusahaan, yang mana hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan dengan rekan kerja di dalam perusahaan. Kurangnya intruksi pekerjaan yang diberikan dan kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja juga menyebabkan karyawan tidak memahami tugasnya dan tidak bisa berkontribusi dengan baik, dimana hal tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan sebagai contoh seorang *customer service* yang tidak diberikan intruksi pekerjaan dengan baik maka ia tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif karena tidak memahami apa

---

yang menjadi tugasnya sehingga harus melibatkan karyawan lain dalam penyelesaian tugasnya. Selain itu terdapat rasa ketidakpuasan karyawan terkait minimnya dorongan semangat kerja dari pimpinan perusahaan yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan optimal, yang mana hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap supervisi perusahaan. Peneliti juga telah melakukan wawancara dengan direktur PT. BPR Sadhu Artha yang diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan lainnya karena jika terjadi kesalahan pada pekerjaan salah satu karyawan maka akan mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya. Selain itu diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam mentaati peraturan kerja yang berlaku di perusahaan. Seperti semakin meningkatnya jumlah absensi karyawan dan meningkatnya karyawan yang menerima SP (surat peringatan).

*Human relation* termasuk aspek utama yang menentukan keberhasilan komunikasi yang terjadi antar individu dalam sebuah organisasi. Berdasarkan penuturan Effendy yang dikutip dari Rosalina & Apiska (2018), *human relation* adalah komunikasi persuasive antar individu di lingkungan kerja yang ditujukan untuk memberikan semangat dalam bekerjasama guna mencapai kinerja terbaik. Hasil studi dari Surya (2021) telah membuktikan *human relation* berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja, sebab makin tinggi *human relation* maka makin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Didasarkan pada hasil studi tersebut, maka rumusan hipotesisnya yaitu:

H<sub>1</sub> : *Human Relation* berpengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati.

H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati.

H<sub>4</sub> : Diduga *human relation*, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Sadhu Artha.

Pelaksanaan studi ini berujuan guna menganalisis pengaruh *human relation*, disiplin kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati baik secara parsial maupun simpultan.

---

## Metode Penelitian

Studi ini berlokasi di Jl. Raya Sukawati No. 88 X Gianyar. Penelitian ini mengangkat permasalahan dan pembahasan teori maka kerangka pemikiran penelitiannya bisa dijelaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel *human relation* ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Jenis data penelitiannya yakni data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data primer yaitu data dari jawaban responden secara langsung, yang dapat berupa hasil wawancara, dan jawaban responden atas kuisioner yang dibagikan peneliti. Data sekunder pada studi ini berupa sejarah singkat perusahaan. Penelitian ini mengangkat permasalahan dan pembahasan teori dengan populasi yaitu karyawan PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati, sampel penelitiannya merupakan sampel jenuh dengan mengikutkan seluruh anggota populasinya sebanyak 32 orang. Metode pengumpulannya melalui observasi, wawancara, kuisioner dan kepustakaan. Teknik pengujian data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji t dan uji F.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada tabel 1 uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel yang tertuang pada kuisioner yang meliputi pernyataan variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ), dan ( $Y$ ) dalam kategori valid sebab nilai koefisien korelasinya melebihi 0,30. Pada tabel 2 yaitu uji reliabilitas menunjukkan seluruh pernyataan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai alpha > 0,60. Hasil pengujian asumsi klasik memperlihatkan model regresi berdistribusi normal, serta tidak adanya masalah multikolinearitas dan heterokedastisitas. Persamaan regresinya yaitu:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ .  $Y = 0,228 + 0,561 X_1 + 0,405 X_2 + 0,378 X_3 + e$ . Adapun interpretasi koefisien regresinya yaitu: secara statistic  $a = 0,228$  mengindikasikan nilai konstannya 0,228 berarti jika tidak ada perubahan pada ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) dan ( $X_3$ ) maka kepuasan kerja akan konstan 0,228.  $\beta_1 = 0,561$  mengindikasikan variabel ( $X_1$ ) mempengaruhi secara positif signifikan pada ( $Y$ ) dengan besaran 0,561, sehingga jika *human relation* naik satu persatuan maka tingkat kepuasan kerja akan naik 0,561, dimana variable lainnya konstan.  $\beta_2 = 0,405$  mengindikasikan ( $X_2$ ) mempengaruhi positif signifikan pada ( $Y$ ) dengan besaran 0,405, sehingga jika disiplin kerja naik satu persatuan maka tingkat kepuasan kerja akan naik 0,405, dimana variable lainnya konstan.  $\beta_3 = 0,378$  mengindikasikan ( $X_3$ ) mempengaruhi positif signifikan pada ( $Y$ ) dengan besaran 0,378, sehingga bila motivasi kerja naik satu persatuan maka tingkat kepuasan kerja naik 0,378, dimana variable lainnya konstan. Nilai R Square yaitu 0,581, yang mengindikasikan 58,1% perubahan kepuasan

---

kerja dipengaruhi oleh ketiga variable bebas, dan 41,9% lebihnya dipengaruhi oleh variable lainnya.

### **Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil studi memperlihatkan nilai  $t_{hitung} = 2,241 > t_{tabel} = 2,048$  dan nilai signifikansinya  $0,033 < 0,05$ , sehingga terima  $H_1$ . Hasil ini menunjukkan *human relation* mempengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja, jika ada kenaikan pada *human relation* maka diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Putu Adi Surya, dkk (2021) yang mengungkapkan *human relation* mempengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil studi memperlihatkan nilai  $t_{hitung} = 2,111 > t_{tabel} = 2,048$  dan nilai signifikansinya  $0,044 < 0,05$ , sehingga terima  $H_2$ . Hasil ini mengindikasikan disiplin kerja mempengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja, jika ada kenaikan disiplin kerja maka diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja pada PT. BPR Sadhu Artha Sukawati. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Sudiyanto (2015) mengungkapkan disiplin kerja mempengaruhi secara positif signifikan pada kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil studi memperlihatkan motivasi mempengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja, yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,179 > t_{tabel} = 2,048$  dan nilai signifikansinya  $0,038 < 0,05$ , sehingga terima  $H_3$ . Apabila ada kenaikan motivasi maka diikuti dengan kenaikan kepuasan kerja pada PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian dari Basthoumi Muslih (2012) yang mengungkapkan motivasi mempengaruhi positif pada kepuasan kerja.

### **Pengaruh *human relation*, disiplin kerja dan motivasi**

Hasil studi ini menyatakan terdapat efek signifikan dari *human relation*, disiplin kerja dan motivasi pada kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} = 12,932 > F_{tabel} = 2,95$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , sehingga tolak  $H_0$  dan terima  $H_4$ . Hasil tersebut mengindikasikan secara simultan ketiga variable bebas berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. dapat dikatakan jika secara simultan *human relation*, disiplin kerja dan motivasi meningkat maka kepuasan kerja PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati juga akan meningkat. Hasil ini didukung oleh hasil studi dari Sari & Kawiana (2021) juga mendapatkan hasil yang sama.

### **Simpulan**

Dari penjelasan di atas, kesimpulannya bahwa secara parsial *human relation*, disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi positif signifikan pada kepuasan kerja, dan secara simultan

---

menunjukkan hasil yang sama yaitu ketiga variable bebas memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Maka saran yang dapat peneliti sampaikan kepada perusahaan adalah diharapkan dapat membina hubungan dengan lebih baik antar karyawan supaya kepuasan kerja karyawan lebih maksimal, diharapkan secara rutin melaksanakan kegiatan *outing* agar nantinya hubungan komunikasi sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan berjalan harmonis, diharapkan meningkatkan intensitas pemberian motivasi kepada karyawan seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, Bagi peneliti berikutnya sebaiknya mengkaji faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja. hal tersebut perlu dilakukan untuk memberikan masukan bagi PT. BPR Sadhu Artha di Sukawati supaya kepuasan kerja karyawannya dapat ditingkatkan secara optimal.

### Daftar Pustaka

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi = Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 69–79.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Orchid Boga Utama. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 1(1), 195. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyaamita.v1i1.1158>
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1).
- Surya, I. P. A. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1098–1107.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.