

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DIVISI
“B” PT. “K” BEKASI**

**RIKA DAMAYANTI
8215120510**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

THE INFLUENCE OF JOB MOTIVATION AND JOB ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT DIVISION “B” PT. “K” BEKASI

**RIKA DAMAYANTI
8215120510**



**Skripsi Is Written As Part Of Bachelor Degree In Economics
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
DEPARTEMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP.19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		7 Februari 2017
2. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Sekretaris		6 Februari 2017
3. <u>Dr. Dewi Susita, M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Penguji Ahli		6 Februari 2017
4. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si</u> NIP. 1956020 7198602 1 001	Pembimbing I		6 Februari 2017
5. <u>Widya Parimita, SE, M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing II		2 Februari 2017

Tanggal Lulus 1 Februari 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun perguruan tinggi lain
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 1 Februari 2017

Yang membuat pernyataan

(materai Rp 6.000)



Rika Damayanti

(8215120510)

ABSTRAK

Rika Damayanti, 2017; Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi, 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi, 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada divisi “B” PT. “K” Bekasi, 5) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Penelitian dilakukan terhadap 77 karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan progam SPSS 20.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,110 > 3,12$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,514 atau (51,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 51,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Katakunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Rika Damayanti, 2017; The Influence of Job Motivation and Job Environment on Employee Job Satisfaction at Division “B” PT. “K” Bekasi. Thesis, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study were: 1) To know the description of job motivation, job environment and job satisfaction of employee at division “B” PT. “K” Bekasi, 2) To determine whether there is influence between job motivation on job satisfaction of employees at division “B” PT. “K” Bekasi, 3) To determine whether there is influence between job environment on employee job satisfaction at division “B” PT. “K” Bekasi, 4) To determine whether there is influence between job motivation and job environment together on job satisfaction of employees at division “B” PT. “K” Bekasi, 5) To know how much contribution of job motivation and job environment on employee job satisfaction at division “B” PT. “K” Bekasi. The sample of this research are 77 employees of division “B” PT. “K” Bekasi. Research data retrieval by survey method with questionnaires and the data processed with SPSS version 20. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression showed that there is positive and significant correlation between job motivation on job satisfaction, there is positive and significant correlation between job environment on job satisfaction. Job motivation and job environment simultaneously positive and significant impact on job satisfaction to the value of $F_{count} > F_{table}$ ($39,110 > 3.12$) and significant ($0.000 < 0.05$). R^2 values of 0.514, or (51.4%). This shows that 51.4% of job satisfaction is explained by factors of job motivation and job environment while the remaining 48.6% influenced or explained by other variables.

Keywords: Job Motivation, Job Environment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi**. Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 atas bimbingan, ilmu, nasihat, dan waktunya selama ini.
2. Widya Parimita, SE, M.PA selaku Dosen Pembimbing 2 atas bimbingan, ilmu, nasihat, motivasi dan waktunya selama ini.
3. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
5. Dr. Muhammad Rizan sebagai Dosen Pembimbing Akademik.

6. Seluruh dosen Manajemen FE UNJ yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berguna sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf dan Karyawan FE yang banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.
8. Untuk kedua orang tua tersayang, Subarna dan Susilowati, Adik tersayang Reza Rediyansah, dan juga keluarga besar yang tidak ada hentinya selalu memberikan dukungan, semangat, doa, nasihat dan bantuan baik secara moril maupun materil.
9. Sahabat seperjuangan skripsi yaitu Sulis Setianingsih. Terima kasih atas semangat, dukungan, dan sudah menemani di kala suka maupun duka selama menyusun skripsi ini.
10. Seluruh sahabat terbaik Diah Isniarti, Fitriana Meilinasari, Maharani, Desti, Frida, Agustine, Mutia, Rika Nur, yang selalu menjadi tempat mencurahkan hati, memberikan doa, semangat, meluangkan waktu dan tenaga, dan dukungan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman Manajemen Reguler B 2012 adalah teman yang saling mendukung dan berbagi keceriaan saat penulis menempuh kuliah di Universitas Negeri Jakarta.
12. Teman-teman S1 Manajemen 2012 kelas Reguler maupun Non Reguler yang telah menjadi teman seperjuangan selama ini.
13. Kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang sudah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Saran dan kritik yang membangun akan penulis tunggu demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, Januari 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2 Motivasi Kerja	23
2.1.2.1 Dimensi Motivasi Kerja.....	28
2.1.2.2 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2.1.3 Lingkungan Kerja	33
2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja.....	35

2.1.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	37
2.2 Review Penelitian Relevan.....	39
2.3 Kerangka Pemikiran	50
2.4 Hipotesis	53
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian.....	55
3.1.1 Profil Perusahaan	55
3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	55
3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.2 Metode Penelitian	56
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	57
3.3.1 Variabel Penelitian.....	57
3.3.2 Skala Pengukuran	59
3.4 Populasi dan Sampel.....	60
3.5 Metode Pengumpulan Data	62
3.6 Metode Analisis	64
3.6.1 Uji Instrumen	65
3.6.1.1 Uji Validitas.....	65
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	65
3.6.2 Analisis Deskriptif.....	66
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	68
3.6.3.2 Uji Linearitas.....	68
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas.....	69
3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas.....	69
3.6.4 Uji Analisis	70
3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
3.6.4.2 Uji t.....	70
3.6.4.3 Uji F.....	71
3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	74
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	77
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	78
4.2.1.1 Uji Validitas.....	78
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	80
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	81
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	82
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	86
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	89
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	93
4.2.3.1 Uji Normalitas	93
4.2.3.2 Uji Linearitas	94
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	96
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas	96
4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	98
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	98
4.2.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	103
4.2.5.1 Hasil Uji F	105
4.2.5.3 Interpretasi Hasil Penelitian.....	108

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran	114
5.2.1 Saran-Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	114
5.2.2 Saran-Saran Untuk Perusahaan	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Turnover	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Riset.....	5
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	58
Tabel 3.2 Bobot Skor Kriteria Variabel.....	68
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	79
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	82
Tabel 4.4 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	87
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	93
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja....	95
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	95
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	96
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	97
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (Uji t).....	99
Tabel 4.12 Hasil Analisis Determinasi Variabel Motivasi Kerja.....	100
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (Uji t).....	101

Tabel 4.14 Hasil Analisis Determinasi Variabel Lingkungan Kerja....	103
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Uji t)..... ..	104
Tabel 4.16 Hasil Uji F..... ..	106
Tabel 4.17 Hasil Analisis Determinasi (Uji F)..... ..	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Keterlambatan Karyawan	4
Gambar 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan	4
Gambar 2.1 Keterkaitan Variabel	53
Gambar 3.1 Bentuk Skala Likert Interval 1-5	60
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif
- Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana
- Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 8 Tabulasi Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya suatu negara maka akan berkembang perekonomiannya dan daya saing suatu bisnis akan semakin ketat. Perusahaan akan berlomba-lomba untuk menjadi yang lebih unggul dibandingkan dengan kompetitornya, dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama dalam dunia bisnis yang bersifat dinamik. Hal ini juga dilakukan oleh perusahaan dalam bidang industri.

Perusahaan dalam bidang industri dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang unggul agar mampu bersaing di dalam dunia bisnis bidang industri yang mempunyai kompetitor bahkan dalam bidang produksi yang sama. Barang yang diproduksi harus mempunyai kualitas yang baik, lebih unggul dan konsumen merasa puas terhadap barang tersebut.

Perusahaan juga akan mengoptimalkan bisnisnya guna mencapai tujuan, lebih produktif dan mampu bersaing yaitu dengan memiliki sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan.

Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang unggul, maka perusahaan akan lebih siap dalam menghadapi tantangan maupun ancaman yang datangnya dari luar. Seseorang cenderung bekerja lebih giat dan optimal jika memiliki kepuasan terhadap pekerjaan.

Adanya kepuasan kerja pada karyawan merupakan hal yang penting karena jika karyawan puas terhadap pekerjaannya mereka akan bekerja lebih produktif, hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan kerjanya.

Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan serta keinginan dari karyawannya akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Yusron dkk ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terlambatnya penyelesaian pekerjaan, hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan¹.

Rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang dapat dimiliki oleh setiap perusahaan. Salah satu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah adalah karyawan pada divisi “B” PT. “K” Bekasi. PT “K” adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri komponen printer. Tingkat rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” ini dapat dilihat dari *turnover* karyawan yang terlihat cukup besar.

¹ Yusron Rozzaid *et al*, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemidia Persada Cabang Banyuwangi)”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 1 No. 2, 2015, h.202

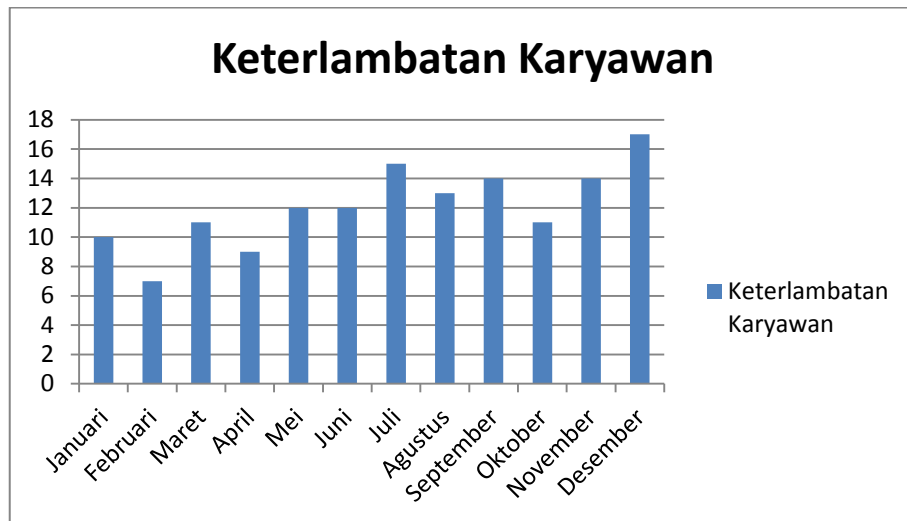
Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi Tahun 2014 - 2015

	2014	2015
Turnover Karyawan	10 Karyawan	16 Karyawan
Persentase	8,9 %	16,7 %

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan data dari Tabel 1.1, dapat dilihat data *turnover* karyawan meningkat pada tahun 2015 dibandingkan dengan tahun 2014. Keluarnya karyawan pada tahun 2014 sebesar 10 orang karyawan dan angka keluarnya karyawan meningkat pada tahun 2015 yaitu 16 orang karyawan. Mengindikasikan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

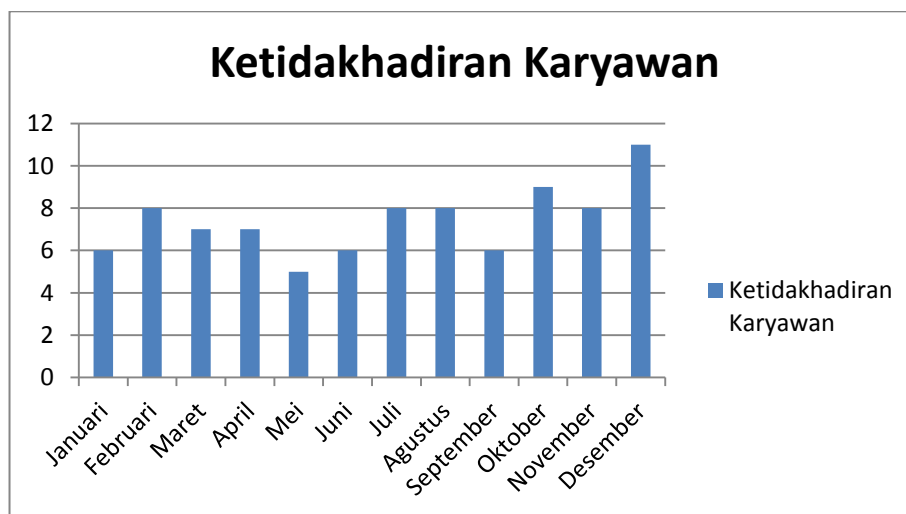
Selain dari data *turnover* karyawan yang mengindikasikan kepuasan kerja karyawan rendah, absensi pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi menunjukkan naik turunnya tingkat absensi dari keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan di tempat kerja. Dapat dilihat dari Gambar 1.1 pada bulan Februari sebanyak 7 orang karyawan yang terlambat masuk merupakan angka terendah dan angka tertinggi adalah 17 orang karyawan yang terlambat masuk pada bulan Desember.



Gambar 1.1

Data Ketelambatan Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi Tahun 2015

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016



Gambar 1.2

Data Ketidakhadiran Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi Tahun 2015

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016

Dapat dilihat juga pada Gambar 1.2 yang menunjukkan data absensi dari ketidakhadiran karyawan divisi “B”, bulan Mei sebanyak 5 orang karyawan yang tidak hadir merupakan angka terendah dan angka tertinggi pada bulan Desember terdapat 11 orang karyawan yang tidak hadir di tempat kerja. Adanya beberapa

pernyataan dari karyawan yang pernah tidak hadir pada saat jam kerja dan berdasarkan data yang memperlihatkan keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan mengalami grafik naik dan turun. Hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Selain dari data *turnover* dan absensi, peneliti juga melakukan pra riset. Dalam pra riset yang dilakukan, peneliti menyebar kuisioner kepada 20 karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Hasil pra riset dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset

Entitas dari Kepuasan Kerja	Persentase
Motivasi Kerja	45%
Kompensasi	5%
Gaya Kepemimpinan	5%
Lingkungan Kerja	25%
Pengembangan Karir	5%
Stres Kerja	10%
Budaya Organisasi	5%

Sumber: PT. “K”, data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan presentase hasil pra riset terhadap 20 karyawan pada divisi “B” PT. “K” Bekasi dan terdapat hasil yang menunjukkan bahwa adanya 2 faktor dengan presentase terbesar yang menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi yaitu motivasi kerja dengan presentase sebesar 45% dan lingkungan kerja dengan presentase sebesar 25%.

Faktor pertama yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu motivasi kerja. Karyawan yang kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja, mereka akan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang mendapatkan motivasi dalam pekerjaannya sehingga mereka kurang terdorong dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan karyawan datang terlambat maupun tidak hadir di dalam perusahaan pada saat jam kerja.

Karyawan pada divisi “B” ini harus sesegera mungkin menyelesaikan pekerjaannya karena mereka mengurus mengenai kepegawaian, keuangan, ekspor dan impor, penjualan, pembelian, sistem informasi, sistem pengembangan, transportasi, keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja. Mereka kurang mendapatkan dorongan dalam bekerja yaitu kurangnya interaksi yang baik di tempat kerja dan kurangnya saling mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan dengan baik selain itu karena pekerjaan yang banyak dan harus mencapai target yang ditetapkan perusahaan, hal ini menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan motivasi kerja rendah menjadikan mereka datang terlambat dan tidak hadir di tempat kerja pada saat jam kerja. Dengan demikian rendahnya motivasi kerja dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu lingkungan kerja. Karyawan merasa lingkungan kerja mereka tidak begitu baik dalam menunjang pekerjaan. Hubungan kerja antar pekerja kurang baik, buruknya pencahayaan yaitu kurangnya tingkat keterangan pada

lampu yang terdapat diruangan. Selain itu kebisingan dari suara mesin produksi yang dinyalakan selama jam kerja. Fasilitas kerja yang kurang mendukung, udara yang membuat karyawan tidak nyaman, kebersihan yang kurang terjaga dan tata ruang kerja yang membuat bosan.

Karena lingkungan kerja yang tidak begitu baik, karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan menjadi kurang fokus terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mereka menjadi tidak betah untuk berlama-lama di tempat kerja sehingga mereka sering tidak hadir dalam bekerja. Buruknya lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan dapat mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan faktor yang diduga penyebab rendahnya kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan seperti diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?
4. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.
5. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi PT. "K" Bekasi

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan sebagai masukan mengenai kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang teori yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

4. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang akan mempengaruhi organisasinya dalam mencapai tujuan. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang beragam. Kepuasan kerja pada seseorang dapat dilihat dari sikap seseorang dalam bekerja dan penilaian terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasakan kepuasan pada pekerjaan yang dilakukannya, ia akan berusaha secara maksimal dengan kemampuan yang ia miliki dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Banyak definisi mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Wether dan Davis dalam Badriyah mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”². Sedangkan menurut Fathoni dalam Bukunya mengatakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”³.

Pendapat Davis yang dikutip oleh Suharsono diartikan “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”⁴. Sedangkan menurut Badriyah mengatakan “kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h. 228

³ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.128

⁴ Suharsono, *Pengetahuan Dasar Organisasi (Konsep-konsep Dasar, Teori, Struktur dan Perilaku)*, (Jakarta: PUAJ, 2012), h. 107

atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja”⁵.

Berdasarkan pendapat empat ahli tersebut, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

Pendapat dari Schemerhorn et al. dikutip oleh Darmawan mengatakan “kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasa secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya”⁶. Robbins dan Judge dalam Wibowo memberikan definisi “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya”⁷.

Selain itu menurut Badeni “kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas”⁸. Sedangkan Greenberg dan Baron dalam Wibowo mendeskripsikan “kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”⁹.

Berdasarkan pendapat empat ahli tersebut, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dapat berupa sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan sikap positif dalam bekerja, sebaliknya jika

⁵ Mila Badriyah, *op. cit.*, h. 229

⁶ Didit Darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Pena Semesta, 2013), h. 58

⁷ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.131

⁸ Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 43

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h.501

karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan menimbulkan sikap negatif pada pekerjaannya.

Menurut Sutrisno menyatakan “kepuasan kerja merupakan perasaan senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”¹⁰. Pendapat serupa oleh Handoko dalam Badriyah mengatakan “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”¹¹.

Sedangkan menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo menyatakan “kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”¹². Selain itu, pendapat dari Suwatno dalam Suparno mendefinisikan “kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada lingkungan kerjanya”¹³.

Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan, maka sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh apabila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Berdasarkan pendapat dari empat ahli tersebut, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh seseorang dalam bekerja yang diperoleh dari penilaian terhadap pekerjaan mereka.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 75

¹¹ Mila Badriyah, *loc. cit.*

¹² Wibowo, *loc. cit.*

¹³ Suparno E. Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015) h. 169

Dari berbagai pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh seseorang tentang senang atau tidak senang dan menimbulkan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya berdasarkan dari penilaian pekerjaan. Jika pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan, maka akan memberikan kepuasan kepada karyawan. Tetapi jika pekerjaan yang dilakukan tidak menyenangkan, maka karyawan akan tidak puas terhadap pekerjaannya.

2.1.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi dari variabel kepuasan kerja dapat dijadikan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Mengenai dimensi dari kepuasan kerja, Suparno mengemukakan adanya beberapa dimensi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)
2. Hubungan dengan atasan (*supervision*)
3. Teman sekerja (*workers*)
4. Promosi (*promotion*)
5. Gaji atau upah (*pay*)¹⁴

Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai pekerjaan yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang

¹⁴ Suparno E. Widodo, *op. cit.*, h. 176

paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasan dan dengan pegawai lain, baik hal yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Promosi yaitu faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Sejumlah gaji atau upah yang diterima merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Serupa dengan Suparno, menurut Schemerhorn *et.al* pada *Job Descriptive Index* dalam Wibowo, mengukur kepuasan dari lima segi, yaitu:

1. *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)
2. *Quality of supervision* (Kualitas pengawasan)
3. *Relationship with co-workers* (Hubungan dengan rekan sekerja)
4. *Promotion opportunities* (Peluang promosi)
5. *Pay* (Bayaran)¹⁵

Pekerjaan itu sendiri yang mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*), dan pertumbuhan (*growth*). Sedangkan kualitas pengawasan yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*). Selain itu hubungan dengan rekan sekerja yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).

Peluang promosi merupakan termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for futher advancement*) dan yang terakhir adalah bayaran

¹⁵ Wibowo, *op. cit.*, h. 140

yaitu dalam bentuk kecukupan bayaran dan (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-à-vis others*).

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Badeni bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan sekaligus dapat dipakai untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja¹⁶

Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat dan lain-lain. Sumber kepuasan kerja berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut memiliki tantangan, menimbulkan perkembangan diri, pengakuan dan tanggung jawab.

Gaji, yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila gaji yang diterima seseorang dirasakan dapat memenuhi kebutuhan, memenuhi keadilan internal dan memenuhi keadilan eksternal.

Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja yang memberikan dorongan, membantu dan lain-lain.

¹⁶ Badeni, *op. cit.*, h. 44

Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Promosi mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi dan pelaksanaannya. Seseorang dapat merasakan terdapat kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini pun dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada seseorang. Hal ini jelas, sebab setiap orang tentu saja menginginkan perkembangan diri.

Lingkungan kerja, yaitu kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Kenyamanan dapat berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang memberi kesegaran, kebersihan tempat kerja, dan mudah melihat bahwa aspek-aspek diatas menjadi sumber kepuasan kerja sebab disamping hal tersebut dapat memudahkan dalam pelaksanaan tugas juga menjadi penghargaan yang bersifat non-materi bagi seseorang.

Sedangkan menurut Suwanto dari sejumlah dimensi yang dihubungkan dengan kepuasan kerja, lima di antaranya memiliki karakteristik yang sangat penting. Kelima dimensi tersebut adalah:

1. Upah
2. Pekerjaan
3. Kesempatan Promosi
4. Penyelia
5. Rekan Kerja¹⁷

¹⁷FX. Suwanto. *Perilaku Keorganisasian Edisi Revisi*, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2010), h. 62

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti disebut dengan gaji. Sedangkan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarkannya disebut dengan upah.

Sejauh karyawan memandang pekerjaannya sendiri sebagai pekerjaan yang menarik, pekerjaan yang disukai, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab pekerjaan dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri. Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan disebut dengan kesempatan promosi. Kemampuan seseorang dalam mengatur dan membantu karyawan serta memberi dukungan kepada karyawan disebut pengawasan atau penyelia sedangkan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan dan saling membantu satu sama lainnya disebut dengan rekan kerja.

Pendapat lain menurut Kaswan dalam bukunya terdapat 6 (enam) dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif.

Keenam dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja
6. Kondisi kerja¹⁸

Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung

¹⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 284

jawab. Gaji, sejumlah upah atau gaji yang diterima dari tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi. Pengawasan, yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Kondisi kerja, jika kondisi kerja bagus misalnya bersih dan lingkungan menarik maka individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari beberapa ahli, maka diketahui terdapat dimensi dalam menilai kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.2 Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kepuasan kerja. Pendapat Wexley dan Yuki dalam Badriyah mengenai teori-teori tentang kepuasan kerja terdiri atas tiga macam, yaitu:

1. Teori perbandingan (*discrepancy theory*)
2. Teori keadilan (*equity theory*)
3. Teori dua-faktor (*two factor theory*)¹⁹

Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaannya dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara

¹⁹ Mila Badriyah, *op. cit*, h. 237

standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar. Hal ini disebut dengan Teori perbandingan (*discrepancy theory*).

Teori keadilan (*equity theory*) menurut Wexley dan Yuki adalah tingkat kepuasan seseorang bergantung pada caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

Teori dua-faktor (*two factor theory*) *satisfier* atau motivator adalah faktor-faktor yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu, faktor ini disebut pemuas.

Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Ketidakteradaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

Diperkuat oleh Mangkunegara mengenai teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Teori keseimbangan (*equity theory*)
2. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
3. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)
4. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)
5. Teori dua faktor (*Two factors*)

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)²⁰

Teori keseimbangan (*equity theory*) ini dikembangkan oleh Adam, adapun teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-inequity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan, dan jumlah jam kerja.

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status, pengakuan dan kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya atau dimasa lalu.

Puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain) yang menjadi pembanding atau *comparison person*.

Teori perbedaan (*discrepancy theory*) yaitu apabila yang didapatkan pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi

²⁰ Suparno E. Widodo, *op. cit.*, h. 172

puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa lebih puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas disebut sebagai teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*).

Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*) adalah kepuasan kerja pegawai bukan bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Teori dua faktor (*two factors*) dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor permotivasi (*motivational factors*).

Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor permotivasi disebut pula *satisfier*, *motivators* yang

meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work itself*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, mengemukakan “motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya”. Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hasil ini menggambarkan keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu aksi yang berhubungan dengan hasil, dari range 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil, maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah diantara 0-1.

Teori-teori yang dijelaskan seperti diatas, dapat diketahui teori yang membahas tentang kepuasan kerja adalah teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori dua faktor (*two factor theory*) dan teori pengharapan (*expectancy theory*).

Maka dapat disintesisikan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pada pekerjaannya berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dimensi yang digunakan pada kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi baik dari dalam maupun dari luar agar menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan. Besarnya motivasi yang diperoleh seseorang dalam pekerjaannya maka dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memperoleh motivasi yang tinggi dalam bekerja mereka akan bekerja lebih baik lagi sehingga perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang sesuai dengan rencananya.

Pendapat dari Sutrisno mengatakan “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”²¹. Menurut Kadarisman mendefinisikan “motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku seseorang kearah pencapaian tujuan”²².

Sedangkan Mangkunegara berpendapat “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”²³. Selain itu Bangun mengemukakan “motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi”²⁴.

²¹ Edy Sutrisno, *op. cit.*, h. 109

²² Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 276

²³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), h. 61

²⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 312

Berdasarkan pendapat empat ahli tersebut, dapat disimpulkan motivasi adalah pendorong seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor motivasi kerja dapat dibedakan atas:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa
- f. Kondisi lingkungan kerja
- g. Kompensasi yang memadai
- h. Supervisi yang baik
- i. Adanya jaminan pekerjaan
- j. Status dan tanggung jawab
- k. Peraturan yang fleksibel²⁵

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yaitu keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu berupa benda yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain. untuk

²⁵ Edy Sutrisno, *op. cit.*, h. 116

memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi hal-hal yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat. Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja. Contohnya adalah ingin dipilih menjadi ketua atau kepala dalam unit organisasi atau kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi para karyawan untuk menghidupi mereka beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Supervisi yang baik, fungsi suatu supervisi adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem yang prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku yang bersifat mengatur dan melindungi para karyawan dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Hasibuan mengatakan “*we’ll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort’s ability to satisfy some individual need*”²⁶. Artinya motivasi adalah suatu kerelaan untuk usaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Dapat diartikan mengenai usaha seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan organisasi.

²⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.96

Pendapat Sopiah mengungkapkan “motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu”²⁷. Duncan dalam Notoadmodjo mengungkapkan “motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin”²⁸. Selain itu menurut Knootz dalam Hasibuan “*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*”²⁹. Motivasi mengacu dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah suatu usaha seseorang yang mempengaruhi seseorang dalam memuaskan kebutuhan atau tujuan dalam organisasi.

Dari berbagai pendapat para ahli seperti diatas, dapat ditarik kesimpulan pengertian motivasi adalah pendorong dan usaha pada seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku dari faktor yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang untuk mencapai tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan.

Menurut Kadarisman menyatakan “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”³⁰.

Pendapat dari Hasibuan dalam Mangkunegara dan Octorend “motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang menjadikan suatu pekerjaan dapat menciptakan

²⁷ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: ANDI, 2008) h. 170

²⁸ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 115

²⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h. 95

³⁰ Kadarisman, *op. cit.*, h. 278

kegembiraan yang menjadikan mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua sumber daya untuk mencapai kepuasan”³¹.

Sunyoto mengungkapkan “motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”³². Selain itu menurut George dan Jones dalam Anastasia “motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direct of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu”³³.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas yang menjelaskan motivasi kerja, dapat disimpulkan motivasi kerja adalah pendorong pada seseorang dalam bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi pada seseorang dapat mendorong bekerja lebih baik sehingga keinginan mereka dapat terpenuhi.

2.1.2.1 Dimensi Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori McClelland yang dijadikan sebagai dimensi motivasi kerja. Banyak terdapat tentang teori motivasi, namun peneliti menggunakan pembahasan pada teori motivasi *McClelland Achievement*

³¹ Anwar P. Mangkunegara dan Tinton R. Octorend, “Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)”, *Universal Journal of Management*, Vol. 3, No. 8, 2015, h. 321

³² Danang Sunyoto, *Teori, Kuisisioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: CAPS, 2013), h. 1

³³ Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya”, *AGORA*, Vol. 1 No. 3, 2013, h.2

Theory atau teori motivasi prestasi McClelland, karena hal ini sangat tepat untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam penelitian ini.

McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi seseorang yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement (n-ach)*)
2. Kebutuhan kekuasaan (*need for power (n-pow)*)
3. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation (n-aff)*)³⁴

Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Individu yang memiliki n-Ach tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki n-Ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan. Imbalan yang memuaskan bagi mereka adalah pengakuan dari masyarakat akan prestasinya yang berhasil dan diakui eksistensinya karena prestasi yang diraihinya. Seseorang karena kebutuhan n-Ach

³⁴ Doni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.208

ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan daya refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Kebutuhan ini didasari oleh senangnya seseorang untuk mengatur, mempengaruhi atau memimpin orang lain.

Need for Affiliation yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif, dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain dan dapat menghargai perasaan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. McClelland mengatakan bahwa kebutuhan afiliasi yang kuat akan mencampuri

objektifitas seseorang. Sebab, jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

Peneliti menggunakan teori dari *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi dikemukakan oleh Mc.Clelland sebagai dimensi motivasi kerja yaitu kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*).

Dapat disintesis motivasi adalah suatu pendorong atau usaha seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai keinginan dan tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan sehingga bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Dimensi yang digunakan pada motivasi kerja adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi.

2.1.2.2. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong pada seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memperoleh motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan pada pekerjaannya. Adanya hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja menurut Badeni mengungkapkan:

Ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Apabila sumber kepuasan kerja yang dirasakan seseorang berada pada pekerjaannya, misalnya mereka merasakan ada kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan berprestasi dari orang tersebut tinggi, kepuasan kerja akan mempunyai hubungan positif yang tinggi dengan motivasi³⁵.

³⁵ Badeni, *op. cit.*, h.47

Sedangkan Gomes berpendapat:

terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Pegawai yang motivasi dan kepuasannya tinggi, dan ini merupakan keadaan ideal, baik bagi atasan maupun bagi karyawan itu sendiri. Keadaan ini timbul partisipasi yang diberikan oleh pegawai bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan, diharapkan, atau pantas/layak bagi para pegawai³⁶.

Menurut Armstrong dalam Titin mengatakan “motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan pegawai akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan”³⁷. Pendapat lain dikemukakan oleh Prabu dalam Hera Dzaki Astuti mengemukakan “faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai”³⁸.

Hasil penelitian dari Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar (2015), Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar dan M. Azeem (2014), Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015), Khawaja Jehanzeb, Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed dan Alamzeb Aamir (2012), Usha Priya dan Shakti Eshwar (2014), bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan sesuai dengan harapan mereka maka akan berpengaruh

³⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI, 2003), h. 179

³⁷ Titin Hidayati Maghfiroh, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto”, Universitas Negeri Surabaya, 2015, h.4

³⁸ Hera Dzaki Astuti dan Dadang Iskandar, “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chitose Internasional, Tbk)”, *Jurnal*, Universitas Telkom, 2015, h.4

terhadap kepuasan kerja mereka. Dapat diduga bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan. Dalam melakukan pekerjaan yang baik dan optimal dalam bekerja salah satunya didukung dengan lingkungan kerja yang memadai di dalam perusahaan. Mempunyai lingkungan kerja yang baik merupakan keinginan setiap karyawan. Lingkungan kerja yang dapat memuaskan para karyawan akan membuat mereka bekerja dengan baik, sehingga pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan baik pula.

Menurut Nitisemito mengungkapkan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”³⁹. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam bekerja.

Selain itu, Sukanto dan Indriyo dalam Yunanda mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”⁴⁰.

³⁹ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h.183

⁴⁰ Mega Arum Yunanda, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”, *Jurnal*, Universitas Brawijaya, 2012, h.2

Ditambah dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mardiana mengatakan “lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”⁴¹. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Sofyandi dalam Sri “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerjaannya melakukan pekerjaan setiap harinya”⁴².

Beberapa definisi tentang lingkungan kerja menurut pendapat empat ahli, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan dimana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari.

Dalam bukunya, Badeni mengungkapkan “lingkungan kerja adalah kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan berbagai sarana yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan”⁴³. Sedangkan menurut Rivai yang menyatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri”⁴⁴.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Sutrisno menyatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja dan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”⁴⁵.

Berdasarkan pendapat tiga ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik sarana maupun prasarana yang ada

⁴¹ Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta:Badan Penerbit IPWI, 2005) h.28

⁴² Sri Kurniawati Padma Dewi dan Titi Laras, “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 5 No. 1 2014, h. 53

⁴³ Badeni, *op. cit*, h.46

⁴⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h.165

⁴⁵ Edy Sutrisno, *op. cit*, 118

disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan pekerja berupa sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhinya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang karyawan menjadi nyaman di lingkungan tempat mereka bekerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan dengan baik.

2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Beberapa para ahli mengemukakan tentang dimensi dari lingkungan kerja. Pendapat dari Wursanto menjelaskan dimensi dari lingkungan kerja yaitu:

1. Faktor fisik (*physical working environment*)
2. Faktor non fisik (*nonphysical working environment*)⁴⁶

Segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja adalah keadaan bangunan, gedung atau ruang kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk di dalamnya ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betah bekerja.

Tersedianya beberapa fasilitas seperti peralatan yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah di jangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas diharapkan agar para pegawai akan

⁴⁶ Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2005), h. 287

berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Faktor non fisik dari lingkungan kerja yaitu adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu adanya loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dengan bawahan, atau antar-pegawai yang setingkat.

Selain loyalitas, adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini terwujud apabila pegawai merasa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Selain itu menurut Sihombing dalam Sri menyatakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia:

1. Faktor fisik
2. Faktor non fisik⁴⁷

Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, udara di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebersihan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Pendapat lain dikemukakan Sedarmayanti bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi menjadi 2 yaitu:

⁴⁷ Sri Kurniawati Padma Dewi dan Titi Laras, *op. cit.*, h. 52

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik⁴⁸

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa penjelasan dari beberapa ahli tersebut, maka dapat diketahui dimensi dalam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Maka dapat disintesisakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan dimana pegawai bekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan. Dimensi yang digunakan pada lingkungan kerja adalah fisik dan non fisik.

2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang di tempat kerja dalam bekerja selain itu lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Menurut pendapat Lingga dalam penelitian Mukti

⁴⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.21

“mengelompokkan kedalam dua aspek faktor penentu kepuasan kerja karyawan yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Kedua aspek tersebut memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja”⁴⁹.

Pendapat lain dari Van Dye et.al dalam Ridwan mengemukakan “rekan kerja berperan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan”⁵⁰.

Selain itu pendapat menurut Holman dalam Djoko mengatakan “*Work environment has a significant contribution for job satisfaction employee*”⁵¹. Dapat diartikan secara bebas lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan. Ditambahkan oleh Hurley dalam Djoko mengungkapkan “*so that work environment employees have a strong effect of the job satisfaction*”⁵². Dapat diartikan sehingga bahwa lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian dari Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Ganesh Salunke (2015), Bidyut Bijoya Neog dan Mukulesh Barua (2014), Djoko Setyo Widodo (2014), bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan yaitu lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh

⁴⁹ Mukti Wibowo, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 16 No. 1, 2014, h. 2

⁵⁰ Ridwan Baraba, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi”, *Segmen Jurnal dan Bisnis*, Vol. 10 No. 1, 2014, h. 65

⁵¹ Djoko Setyo Widodo, “*Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java)*”, *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol. 5 No. 26, 2014, h. 62

⁵² Djoko Setyo Widodo, *loc. cit.*

terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dapat diduga bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja.

2.2 Review Penelitian Relevan

1. Irfan Saleem, Syed Amjad Hussain dan Anjum Saleem : *Factors Affecting Job Satisfaction of Pakistani Bankers. Journal of Business Strategy, 2012.*

Sektor perbankan Pakistan telah muncul sebagai kontributor utama perekonomian di sektor jasa sejak dekade terakhir, yang mungkin tidak dapat dilakukan tanpa kinerja yang luar biasa dari puas para karyawan. Jadi ada membutuhkan untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bankir dan mengidentifikasi alasan pertumbuhan substansial seperti sektor perbankan di Pakistan. Tidak diragukan lagi, karyawan keterlibatan karena lingkungan kerja yang kondusif, motivasi karyawan dan harapan positif dari pekerjaan ini adalah beberapa faktor yang akan dihasilkan bankir puas di tempat kerja.

Tujuan penelitian ini mengukur efek motivasi, lingkungan dan harapan pekerjaan di industri perbankan yang himpunan bagian dari komitmen untuk kepuasan kerja. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data untuk menarik dalam mengukur variabel. Target Populasi terdiri dari kasir, petugas dan manajer bank di Lahore. 200 kuesioner dikirim melalui mail dan email dari mana 103 dikembalikan dengan tingkat respon 51%. Data dikumpulkan dari bank yang terletak di Lahore Pakistan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (JE), Harapan dari pekerjaan (EJ) dan Motivasi Karyawan (EM) di tempat kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja (JS) dari bankir.

2. Supriyanto, Joko Susanto dan Susantiningrum : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. Jurnal Ekonomi Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret, 2013.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki: (1) apakah motivasi pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013; (2) apakah dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013; dan (3) apakah secara simultan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif.

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013 sebanyak 58 guru. Sampel penelitian terdiri dari 35 guru atau 60% dari total jumlah penduduk, dan mereka dibawa dengan menggunakan teknik sampling random. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Mereka kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier multipel dari analisis.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) ada signifikan dari motivasi pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013; (2) ada signifikan dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013; dan (3) ada signifikansi simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di tahun SMK PGRI Sukoharjo 2012 / 2013.

Persamaan garis regresi linear adalah $\hat{Y} = -10.014 + 0,546X_1 + 0,413X_2$. Kontribusi relatif dari motivasi pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013 adalah 58,33%, dan dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013 adalah sebesar 41,67%. Sumbangan efektif motivasi pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2012/2013 adalah 23,26%, dan dari lingkungan kerja pada kepuasan kerja guru di SMK PGRI Sukoharjo tahun 2021/2013 adalah 16,62%. Saran untuk kepala sekolah yang lebih banyak perhatian sejahtera guru, saran untuk guru yang mengurus pekerjaan lingkungan kantor atau kelas, untuk komite sekolah yang mendapatkan lingkungan kerja.

3. Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar dan M. Azeem : *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Vol 14 Issue 6, 2014.*

Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki dampak dari motivasi kerja dan komitmen organisasi pada kepuasan kerja di sektor pendidikan dari Pakistan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di sektor pendidikan Pakistan. Desain penelitian yang diselenggarakan untuk penelitian ini adalah melalui kuesioner survei pribadi diberikan. Semua kuesioner telah diisi karyawan yang bekerja di sektor pendidikan Pakistan. Hasil penelitian telah menyimpulkan dengan menggunakan analisis regresi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan, Motivasi kerja juga memiliki efek positif pada kepuasan kerja karyawan yang bekerja di sektor pendidikan Pakistan. Ini menyiratkan bahwa karyawan lebih termotivasi dan berkomitmen akan melakukan dengan baik dan akan lebih puas dibandingkan dengan orang lain.

4. Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2, 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama ataupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dan sekaligus dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 31 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Khawaja Jehanzeb, Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed, dan Alamzeb Aamir : *Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking*

Sector of Saudi Arabia. International Journal of Business and Social Science
Vol. 3 No. 21, 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak dari penghargaan dan motivasi menggunakan jumlah imbalan atas kepuasan kerja di kedua bank publik dan swasta dari Arab Saudi. Dalam penelitian ini 568 karyawan berpartisipasi dari kedua sektor. Untuk melakukan analisis regresi penelitian dikembangkan untuk menguji hubungan antara imbalan, motivasi dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) imbalan memiliki arti positif pada motivasi, (2) motivasi positif terkait dengan kepuasan kerja (3) imbalan berpengaruh signifikan positif pada kepuasan kerja.

6. Usha Priya dan Shakthi Eshwar : *Reward, motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Bank- an Investigative Analysis. International Journal of Academic Reseach in Business and Social Science* Vol. 4 No. 4, 2014.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, perusahaan perbankan menghadapi banyak tantangan dan di antara isu-isu ini, mendapatkan karyawan yang tepat dan mempertahankan mereka adalah salah satu yang paling penting. Selain itu, hari ini, manfaat dari sumber daya manusia diukur menjadi salah satu keuntungan yang paling penting dari setiap organisasi; dan dalam rangka memperoleh hasil dengan efisiensi tertinggi dan efektivitas dari sumber daya manusia, motivasi karyawan sangat penting. Bahkan, karyawan akan melakukan yang tertinggi ketika mereka merasa atau berharap bahwa kerja keras mereka harus dihargai oleh manajer mereka. Dalam hal ini, banyak faktor yang tersedia

perubahan kinerja karyawan seperti pekerja dan hubungan dengan atasan, kondisi kerja, keamanan kerja, pelatihan dan kesempatan pengembangan, dan kebijakan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, motivasi, sebagai hasil dari penghargaan, adalah aspek yang paling penting.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak dari penghargaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di kedua sektor bank komersial publik dan swasta di Chennai.

Untuk melakukan analisis regresi penelitian dikembangkan untuk menguji hubungan antara penghargaan, motivasi dan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa tingkat penghargaan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat di sektor publik dan sektor swasta bank komersial di Chennai.

7. Ganesh Salunke : *Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India. Journal of Research in Management & Technology Vol. 4 Issue 5, 2015.*

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling signifikan dan berharga dari setiap organisasi, yang penting untuk operasi yang sehat dari semua sumber daya organisasi lainnya. Jadi, ketika sumber daya manusia puas dalam hal pekerjaan mereka, maka hanya tingkat produktivitas naik. Lingkungan kerja yang sehat adalah penting untuk menciptakan hubungan sosial di tempat kerja dan juga menjaga hubungan antara kolega, atasan dan organisasi. Ini menggambarkan hubungan di mana karyawan bekerja sama. Tanpa lingkungan yang sehat dalam

sebuah organisasi karyawan tidak bahagia dan puas. Seorang karyawan puas, bahagia dan pekerja keras adalah aset terbesar dari setiap organisasi. Hasil yang efektif & produktivitas untuk setiap organisasi adalah tergantung pada tingkat kepuasan karyawan dan lingkungan kerja di mana ia bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting yang mempengaruhi kepuasan & motivasi tingkat karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efisien dan memelihara lingkungan kerja atau efek budaya yang baik tidak hanya kinerja karyawan dan organisasi tetapi juga mempengaruhi pertumbuhan dan pengembangan seluruh perekonomian.

Laporan penelitian ini merupakan upaya untuk mempelajari lingkungan kerja dan efeknya pada kepuasan kerja di pabrik-pabrik gula koperasi. Penelitian ini dilakukan di Maharashtra.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan di pabrik-pabrik gula kooperatif. Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri gula.

8. Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1, 2014.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuisioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R² pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

9. Bidyut Bijoya Neog dan Mukulesh Barua : *Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam. Standard International journal (The SIJ) on Industrial, Financial & Business Management Vol. 2 No. 7, 2014.*

Industri mobil adalah salah satu industri utama bagi pembangunan ekonomi negara. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai faktor-faktor yang bertanggung jawab untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Makalah ini bertujuan untuk mempelajari hubungan di antara kompensasi yang adil dan kepuasan kerja, dukungan atasan dan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan Keamanan Kerja dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji adalah faktor yang paling penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain gaji, telah ditemukan bahwa pengaruh dukungan atasan, lingkungan kerja yang sehat, tinggi tingkat keamanan kerja, keseimbangan kehidupan kerja yang tepat, peluang karir dan promosi, pelatihan yang tepat dan kesempatan pengembangan juga faktor yang sangat penting untuk menentukan kepuasan kerja karyawan. Data telah dikumpulkan dari 100 responden dengan mengunjungi bengkel layanan resmi dari sepuluh produsen mobil.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan dan perhatian manajemen terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan. Makalah ini menyajikan hubungan antara berbagai faktor dan menempatkan sebagainya saran untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditemukan bahwa korelasi positif dan kuat ada di antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

10. Djoko Setyo Widodo : *Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java). Journal of Economic and Sustainable Development Vol. 5 No.26, 2014.*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian dilakukan di Coca Cola Company sebagai salah satu perusahaan yang produsen, mendistribusikan dan memasarkan produk minuman dengan melibatkan seluruh karyawan.

Data bersumber penelitian primer dan data sekunder dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan secara langsung positif dan signifikan kepuasan dan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Dengan kata lain, penemuan penting dibuat adalah ada peran mediasi kepuasan kerja antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel		
	Tahun		X1	X2	Y
1	Irfan Saleem, Syed Amjad Hussain dan Anjum Saleem 2012	<i>Factors Affecting Job Satisfaction of Pakistani Bankers</i>	✓	✓	✓
2	Supriyanto, Joko Susanto dan Susantiningrum 2013	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru	✓	✓	✓
3	Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar dan M.	<i>Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry</i>	✓	-	✓

	Azeem 2014	<i>in Pakistan)</i>			
4	Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi 2015	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)	✓	-	✓
5	Khawaja Jehanzeb, Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed, dan Alamzeb Aamir 2012	<i>Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia</i>	✓	-	✓
6	Usha Priya dan Shakthi Eshwar 2014	<i>Reward, motivation and Job Satisfaction of Employees in Commercial Bank- an Investigative Analysis</i>	✓	-	✓
7	Ganesh Salunke 2015	<i>Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India</i>	-	✓	✓
8	Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq dan Gunawan Eko Nurtjahjono 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)	-	✓	✓
9	Bidyut Bijoya Neog dan Mukulesh Barua 2014	<i>Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam</i>	-	✓	✓
10	Djoko Setyo Widodo	<i>Influence of Leadership and Work</i>	-	✓	

	2014	<i>Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java)</i>			✓
--	------	--	--	--	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016.

Keterangan:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Kepuasan Kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti maka berikutnya perlu dijabarkan keterkaitan dari seluruh variabel penelitian. Dalam penelitian yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawannya. Seseorang yang mempunyai kepuasan kerja dalam bekerja akan dapat bekerja secara optimal. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang menunjukkan sikap positif selama berada di perusahaan dan mengalami perasaan positif selama bekerja merupakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang menunjukkan sikap negatif selama berada di perusahaan dan mereka mengalami perasaan negatif selama bekerja merupakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong yang dapat menggerakkan diri karyawan untuk bekerja dengan giat dalam memenuhi kebutuhan dan tertuju untuk mencapai tujuan dari organisasi sehingga karyawan yang memperoleh motivasi kerja yang tinggi ditunjukkan oleh aktivitas dalam melakukan pekerjaan dengan baik dalam mencapai tujuan dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga dapat dilihat motivasi kerja pada karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan dapat memuaskan para karyawan, maka karyawan akan bekerja di dalam perusahaan dengan baik. Perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan organisasinya apabila dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja sekitar karyawan memadai sehingga karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang menunjang maka karyawan akan merasa nyaman dan terbantu dalam bekerja secara optimal sehingga adanya rasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga dapat dilihat lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

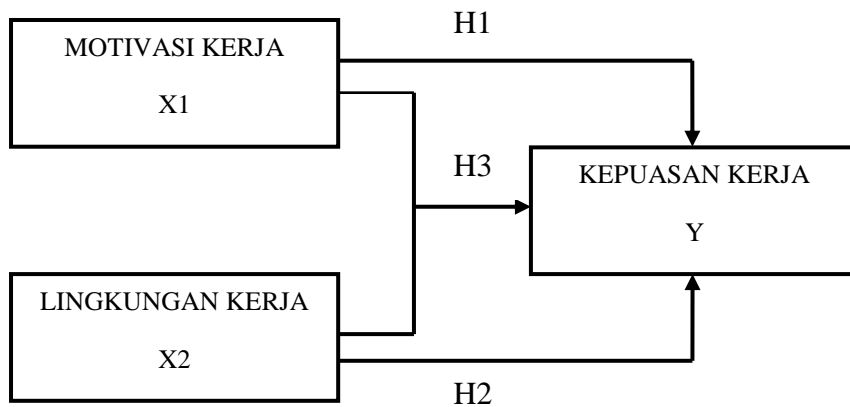
Adanya beberapa *review* penelitian terlebih dahulu sebagai referensi mengenai hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, antara lain adalah penelitian yang dilakukan Supriyanto, Joko Susanto dan Susantiningrum dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru, penelitian ini dilakukan pada tahun 2013. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian dari Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar dan M. Azeem yang berjudul *Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)*. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* yang dilakukan pada 2014. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Selain itu diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Irfan Saleem, Syed Amjad Hussain dan Anjum Saleem yang berjudul *Factors Affecting Job Satisfaction of Pakistani Bankers*. *Journal of Business Strategy* yang dilakukan pada tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka berfikir seperti diatas, dapat disimpulkan model penelitian bahwa kepuasan kerja (Y) berpengaruh dengan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Model penelitian ini disediakan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Kerangka diolah peneliti, 2016

Gambar 2.1
Keterkaitan Variabel

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas = Motivasi Kerja

X_2 : Variabel Bebas = Lingkungan Kerja

Y : Variabel Terikat = Kepuasan Kerja

—————> = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan seperti diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1:

H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Hipotesis 2:

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Hipotesis 3:

Ho : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Ha : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Perusahaan

PT. “K” berdiri pada tahun 1996 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing metal stamping. PT. “K” melakukan produksi part component printer dan telah melakukan suatu terobosan di bidang teknologi komputerisasi dimana untuk melakukan suatu aktivitas pekerjaan menggunakan sistem informasi komputer dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk memudahkan karyawan.

Selain itu, telah melakukan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan dalam bidang industri elektronik dalam mengembangkan produksinya. PT. “K” terus melakukan perkembangan dari segi nilai dan volume produk, barang-barang dan dalam melayani perusahaan yang bekerjasama dengannya.

3.1.2 Visi dan Misi PT. “K”

3.1.2.1 Visi

Sebagai industri pengerjaan logam dan perakitan elektronika selalu menempatkan mutu, aspek dan dampak sebagai dasar dalam kegiatan sehari-hari demi tercapainya kepuasan pelanggan.

3.1.2.2 Misi

- 1) Menciptakan produk yang bermutu dengan QCDSM.

- 2) Berkomitmen menjunjung tinggi kode etik bisnis, pemenuhan persyaratan pelanggan dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan produk serta aspek dan dampak dari kegiatannya.
- 3) Mengurangi dampak lingkungan dengan menggunakan sumber daya alam secara efisien, melakukan daur ulang, mencegah polusi. kepedulian sosial, aspek lingkungan dan dampaknya serta mengendalikan unsur-unsur kimia berbahaya pada produk dan material.
- 4) Secara konsisten dan berkesinambungan meningkatkan kemampuannya dengan memberikan motivasi, pelatihan dan pemberdayaan karyawan.

3.1.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di PT. “K” yang beralamat di Kawasan Industri EJIP, Cikarang, Bekasi. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Februari 2016.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan dua metode penelitian yaitu metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti. Sugiyono mengatakan “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum”⁵³.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.147

Sedangkan Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya atau cara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya⁵⁴. Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Kepuasan Kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya (*independent*) adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu :

⁵⁴ Yaya Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), h.55

Y : Kepuasan Kerja

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item	Skala	
Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang pada pekerjaannya berdasarkan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dimensi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Wether dan Davis dalam Badriyah (2015), Badeni (2013), Schemerhorn <i>et.al</i> dalam Wibowo (2015), dan Kaswan (2012).	1. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik	1	Interval 1-5	
		Memberi kesempatan untuk belajar	2		
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan	3		
		Pekerjaan sesuai dengan keahlian	4		
	2. Gaji	Kecukupan pembayaran untuk kebutuhan	Keadilan pembayaran gaji	5	Interval 1-5
			Keadilan pembayaran gaji	6	
	3. Promosi	Adanya kenaikan jabatan	Kebijakan promosi	7	Interval 1-5
			Kebijakan promosi	8	
	4. Pengawasan	Membantu karyawan	Mengatur karyawan	9	Interval 1-5
			Mengatur karyawan	10	
	5. Rekan Kerja	Saling membantu	Saling mendukung	11	Interval 1-5
			Saling mendukung	12	
Motivasi kerja adalah pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan sehingga bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Dimensi motivasi kerja	1. Kebutuhan berprestasi	Menikmati tantangan	13	Interval 1-5	
		Mencapai kesuksesan	14		
		Menikmati penyelesaian tugas	15		

adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi. Kadarisman (2013), Knootz dalam Hasibuan (2008), Hasibuan dalam Mangkunegara dan Octorend (2015), dan Priansa (2014).	2. Kebutuhan kekuasaan	Mencapai posisi kepemimpinan	16	Interval 1-5
		Senang mempengaruhi orang lain	17	
	3. Kebutuhan berafiliasi	Menghargai perasaan orang lain	18	Interval 1-5
		Berinteraksi	19	
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan dimana pegawai bekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan. Dimensi lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik. Sukanto dan Indriyo dalam Yunanda (2012), Wursanto (2005), Sihombing dalam Sri (2014) dan Sedarmayanti (2001).	1. Fisik	Pencahayaan	20	Interval 1-5
		Ruang Kerja	21,22	
		Kebisingan	23	
		Udara	24,25	
		Kebersihan	26,27	
		Fasilitas	28	
	2. Non fisik	Hubungan kerja	29,30	Interval 1-5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

3.3.2 Skala pengukuran

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5 (lima). Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur⁵⁵.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.165

Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju	

Gambar 3.1
Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan skala interval *Likert* dengan bobot penilaian 1-5. Jika arah penilaian semakin ke kanan, maka menunjukkan sikap Sangat Setuju (SS). Sementara jika arahnya semakin ke kiri, maka menunjukkan sikap Sangat Tidak Setuju (STS).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah atau generalisasi yang terdiri dari obyek / subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁵⁶. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan divisi "B" PT. "K" Bekasi yang berjumlah 96 orang.

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.115

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik relatif sama dan bisa dianggap mewakili populasi⁵⁷. Menurut Slovin dalam Umar bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang dapat dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut ialah sebagai berikut :⁵⁸

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96 (0.05)^2}$$

$$= 77.4 (77)$$

Keterangan :

N =jumlah Populasi,

n = jumlah sampel

e = standar error (simpangan baku dalam penelitian ini ditetapkan 5%)

Dalam rumus perhitungan tersebut, kita mengetahui bahwa ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 77,4 yang dibulatkan menjadi 77 responden.

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-*

⁵⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Kencana, 2014), h.150

⁵⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009) h. 78

probability) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel⁵⁹. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian.

Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan⁶⁰.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder sebagai sumber data.

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan untuk penelitian dari suatu peristiwa dan kejadian yang bersifat aktual⁶¹. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Untuk memperoleh data primer, peneliti menggunakan beberapa cara, antara lain:

⁵⁹ Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11

⁶⁰ Endang Mulyatiningsih, *op. cit*, h. 11

⁶¹ Uma Sekaran & Roger Bougie, *Research Methods for Business, A Skill Building Approach Sixth Edition*. (United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2013), h. 51

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil⁶². Peneliti mengumpulkan data secara langsung yang berasal dari responden dengan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi dan bersifat individual.

2. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku subjek penilaian yang dilakukan secara sistematis⁶³. Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya⁶⁴. Peneliti membagikan kusioner kepada objek penelitian yaitu karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Kuisisioner yang disebarkan peneliti diberikan secara pribadi dan langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

⁶² Sugiyono, *op. cit*, h.194

⁶³ Endang Mulyatiningsih, *op. cit*, h.26

⁶⁴ Sugiyono, *op. cit*, h.199

3.5.2 Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel atau diagram⁶⁵. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari PT. “K”, seperti data mengenai absensi dan data *turnover* karyawan. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.6 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi adalah untuk menganalisis pengaruh antar variabel *independent* (bebas) terhadap *dependent* (terikat)⁶⁶. Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20 (*Statistical Program for Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

⁶⁵ Husein Umar, *op. cit.*, h.42

⁶⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h.96

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05⁶⁷. Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n = Banyaknya sampel
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

⁶⁷ Algifari, *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), h. 89

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

- r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan
 σb^2 = jumlah varians butir
 σ^2 = jumlah varians total

Menurut Umar uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima⁶⁸. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data⁶⁹. Data merupakan hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 77 karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Hasil dari jawaban yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan

⁶⁸ HuseinUmar, *op. cit.*, h.168

⁶⁹ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 179

mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{70}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan X Skor tertinggi} \\ &= 30 \times 5 \\ &= 150 \text{ (} 150/150 \times 100\% \text{)} \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan X Skor terendah} \\ &= 30 \times 1 \\ &= 30 \text{ (} 30/150 \times 100\% \text{)} \\ &= 20\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 20\% = 80\% \end{aligned}$$

$$\text{Kategori (K)} = 2$$

$$\begin{aligned} \text{Interval (I)} &= \text{R/K} \\ &= 80/2 \\ &= 40\% \end{aligned}$$

$$\text{Skor standar} = 100\% - 40\% = 60\%$$

⁷⁰ Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 22 Juni 2016 Pukul 19.00 WIB)

Tabel 3.2
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (>60%)	Skor (<60%)
Motivasi Kerja	Tinggi	Rendah
Lingkungan Kerja	Baik	Buruk
Kepuasan Kerja	Tinggi	Rendah

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median⁷¹. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi >0,05.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*,

⁷¹ Imam Ghozali, *op. cit.*, h.160

dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁷².

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁷³.

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas⁷⁴.

⁷² Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

⁷³ Imam Ghozali, *op. cit*, h.105

⁷⁴ Imam Ghozali, *op. cit*, h. 139

3.6.4 Uji Analisis

3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif⁷⁵.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien regresi
X_1	: Variabel bebas
X_2	: Variabel bebas

3.6.4.2 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja)⁷⁶.

Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

⁷⁵ Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 61

⁷⁶ Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 138

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

T_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Peneliti telah membuat beberapa hipotesis, yaitu:

1. Hipotesis 1

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Hipotesis 2

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kriteria pengujian:

1. H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3.6.4.3 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat⁷⁷. Pada penelitian ini, uji F

⁷⁷ Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 67

dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

- R^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data atau kasus
 k : Jumlah variabel

Hipotesis 3

- H_0 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
 H_a : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat⁷⁸.

⁷⁸ Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 66

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

BAB IV

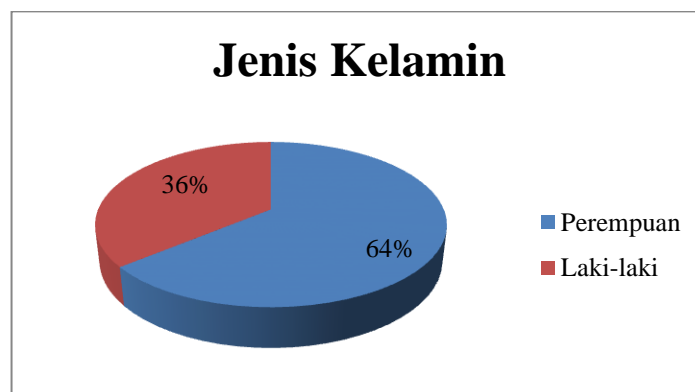
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi “B” PT. “K” Bekasi yang berjumlah 77 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan pengaruh dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam berbagai *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



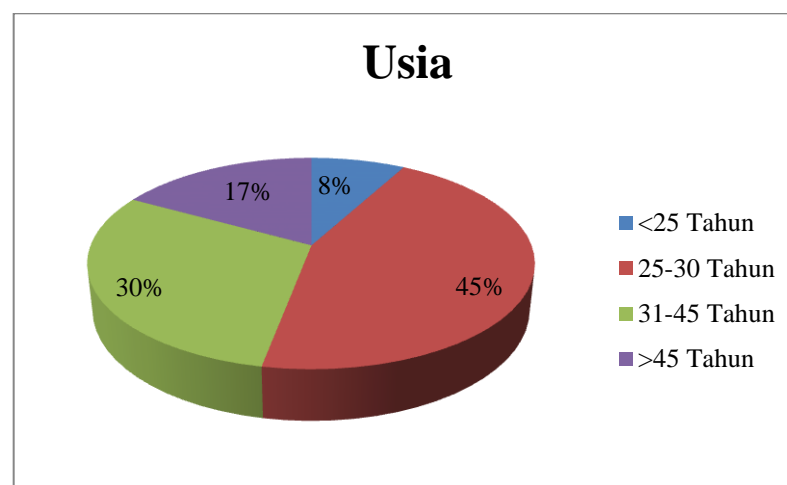
Gambar 4.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan gambar 4.1 dari total responden sebanyak 77 orang. Berdasarkan data tersebut, sampel sebanyak 49 orang (64%) berjenis kelamin perempuan dan jumlah 28 orang (36%) berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan jumlah karyawan perempuan lebih mendominasi daripada jumlah karyawan laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



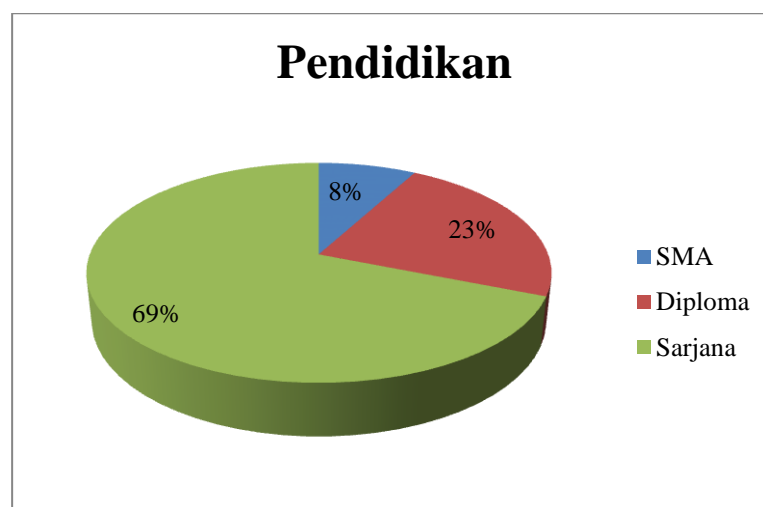
Gambar 4.2
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 35 orang (45%) responden yang berada pada usia 25-30 tahun, sebanyak 23 orang (30%) berusia 31-45 tahun, sebanyak 13 orang (17%) berusia >45 tahun dan sebanyak 6 orang (8%) berusia <25 tahun. Dilihat dari usia, mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 25-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada divisi “B” PT. “K” Bekasi ini berada di usia produktif dimana mempunyai kesiapan dalam mengerjakan pekerjaan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sangat penting bagi perusahaan pada karyawannya. Pendidikan merupakan dasar dari pengetahuan seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi pendidikan seorang pekerja maka akan semakin tinggi juga kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

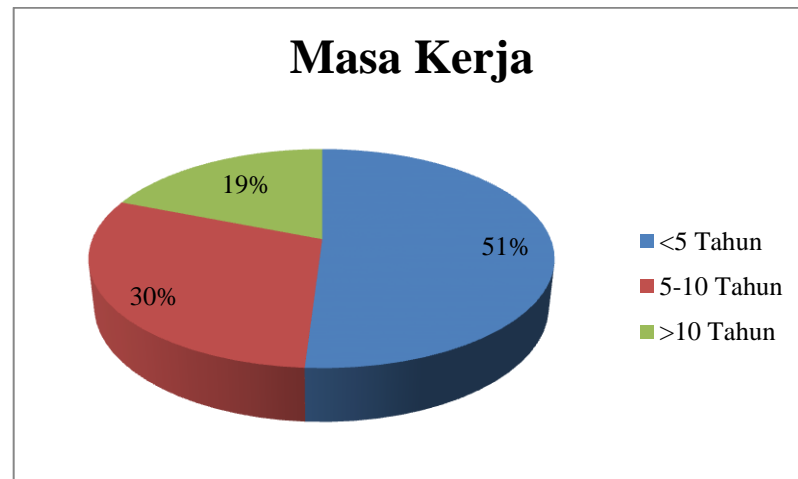


Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas diketahui bahwa pendidikan responden sebanyak 53 orang (69%) berpendidikan sarjana, sedangkan sebanyak 18 orang (23%) berpendidikan diploma, dan sebanyak 6 orang (8%) berpendidikan SMA. Dilihat dari pendidikan, mayoritas pendidikan karyawan adalah sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa pada divisi "B" PT. "K" Bekasi mengutamakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang bekerja selama kurang dari 5 tahun sebanyak 39 orang (51%), sebanyak 23 orang (30%) bekerja selama 5-10 tahun dan sebanyak 15 orang (19%) bekerja selama lebih dari 10 tahun.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian menggunakan SPSS versi 20 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada 30 responden karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0.361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (0.361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dalam penelitian ini, nilai r (korelasi) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $n=30$ dan $\alpha 0.05$ adalah sebesar 0,361. Sehingga nilai r hitung yang didapat jika lebih dari 0,361 dinyatakan valid atau alat pengukur yang digunakan tepat. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kepuasan Kerja (Y)			
KK01	0.551	0,361	Valid
KK02	0.507	0,361	Valid
KK03	0.503	0,361	Valid
KK04	0.458	0,361	Valid
KK05	0.609	0,361	Valid
KK06	0.501	0,361	Valid
KK07	0.705	0,361	Valid
KK08	0.559	0,361	Valid
KK09	0.528	0,361	Valid
KK10	0.481	0,361	Valid
KK11	0.742	0,361	Valid
KK12	0.738	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X1)			
MK01	0.710	0,361	Valid
MK02	0.756	0,361	Valid
MK03	0.902	0,361	Valid
MK04	0.850	0,361	Valid
MK05	0.880	0,361	Valid
MK06	0.762	0,361	Valid
MK07	0.865	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
LK01	0.882	0,361	Valid
LK02	0.918	0,361	Valid
LK03	0.902	0,361	Valid
LK04	0.910	0,361	Valid
LK05	0.854	0,361	Valid
LK06	0.868	0,361	Valid

LK07	0.787	0,361	Valid
LK08	0.902	0,361	Valid
LK09	0.933	0,361	Valid
LK10	0.784	0,361	Valid
LK11	0.905	0,361	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel 4.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena seluruh instrumen telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi asumsi valid.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrument penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,817	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,916	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,967	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.2, hasil dari uji reliabilitas masing-masing variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.6, yaitu 0,817; 0,916 dan 0,967. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian itu yaitu variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian ini yang didapat melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 77 divisi "B" PT. "K" Bekasi yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel kepuasan kerja sebanyak 12 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-12, variabel motivasi kerja sebanyak 7 butir pernyataan dari nomor 13-19, variabel lingkungan kerja sebanyak 11 butir

pernyataan dari nomor 19-30. Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju, 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 1-12. Pada variabel ini terdapat lima dimensi, dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri yang diukur melalui pertanyaan dari nomor 1-4. Dimensi kedua yaitu gaji diukur melalui pertanyaan dari nomor 5-6. Dimensi ketiga yaitu promosi yang diukur melalui pertanyaan dari nomor 7-8. Dimensi keempat yaitu pengawasan yang diukur melalui pertanyaan dari nomor 9-10. Dimensi kelima yaitu rekan kerja yang diukur melalui pertanyaan dari nomor 11-12.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri							
1	Saya melakukan pekerjaan yang menyenangkan	F	27	22	17	9	2
		%	35.1	28.6	22.1	11.7	2.6
2	Saya melakukan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar	F	26	39	5	4	3
		%	33.8	50.6	6.5	5.2	3.9
3	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	F	15	21	29	8	4
		%	19.5	27.3	37.7	10.4	5.2
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian	F	19	29	21	7	1
		%	24.7	37.7	27.3	9.1	1.3
Jumlah Rata-rata			28.3	36.0	23.4	9.1	3.2

Dimensi Gaji							
5	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan	F	14	46	12	3	2
		%	18.2	59.7	15.6	3.9	2.6
6	Saya menerima gaji yang adil dalam bekerja	F	9	42	16	8	2
		%	11.7	54.5	20.8	10.4	2.6
Jumlah Rata-rata			14.9	57.1	18.2	7.1	2.6
Dimensi Promosi							
7	Saya dan karyawan lainnya diberi kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan	F	32	20	13	11	1
		%	41.5	26.0	16.9	14.3	1.3
8	Saya meyakini prosedur promosi di dalam perusahaan adil dan jelas	F	20	30	18	4	5
		%	26.0	39.0	23.4	5.2	6.5
Jumlah Rata-rata			33.7	32.5	20.1	9.7	3.9
Dimensi Pengawasan							
9	Saya mendapatkan bantuan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	F	18	37	11	10	1
		%	23.4	48.0	14.3	13.0	1.3
10	Saya senang bekerja dibawah pengawasan atasan	F	13	22	19	20	3
		%	16.9	28.6	24.7	26.0	3.9
Jumlah Rata-rata			20.1	38.3	19.5	19.5	2.6
Dimensi Rekan Kerja							
11	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	F	8	23	21	18	7
		%	10.4	29.9	27.3	23.4	9.1
12	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	F	9	14	30	22	2
		%	11.7	18.2	39.0	28.6	2.6
Jumlah Rata-rata			11.0	24.0	33.1	26.0	5.8
Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja			21.6	37.6	22.9	14.3	3.6

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 dimensi pertama adalah pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari 4 pernyataan yang memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 36.0%, sangat tidak setuju sebesar 28,3%, netral sebesar 23,4%, setuju sebesar 9,1% dan sangat setuju sebesar 3,2%. Hal ini berarti sebagian besar responden cenderung tidak setuju mengenai pekerjaan yang responden lakukan. Responden merasa pekerjaan mereka kurang menarik karena mereka melakukan pekerjaan yang monoton selain itu pekerjaan yang mereka lakukan tidak memberikan kesempatan untuk belajar karena tidak ada pelatihan sebelumnya. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga responden kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki sehingga responden merasa sering menemukan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dimensi kedua adalah gaji yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 57,1%, netral sebesar 18,2%, sangat tidak setuju sebesar 14,9%, setuju sebesar 7,1%, dan sangat setuju sebesar 2,6%. Dalam hal ini menggambarkan responden merasa gaji yang mereka terima masih kurang dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari selain itu belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Dimensi ketiga adalah promosi yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 33,7%, untuk tidak setuju sebesar 32,5%, netral sebesar 20,1%, setuju sebesar 9,7%, dan sangat setuju sebesar 3,9%. Hal ini menunjukkan pemberian promosi di perusahaan kurang baik. Responden merasa prosedur promosi yang tidak menyeluruh terhadap karyawan

selain itu hanya karyawan yang mempunyai kedekatan baik dengan atasan sehingga memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di tempat kerja.

Dimensi keempat adalah pengawasan yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 38,3%, sangat tidak setuju sebesar 20,1%, netral dan setuju sebesar 19,5% dan sangat setuju sebesar 2,6%. Artinya, sebagian besar responden tidak setuju dengan sikap atasan yang membimbing dan membantu karyawan dalam bekerja. Hal ini karena responden merasa sikap atasan yang kurang memberikan bantuan kepada karyawan sehingga karyawan sering merasa kesulitan saat adanya kendala dalam bekerja.

Dimensi kelima adalah rekan kerja yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori netral sebesar 33,1%, setuju sebesar 26,0%, tidak setuju sebesar 24,0%, sangat tidak setuju sebesar 11,0% dan setuju sebesar 5,8%. Hal ini menunjukkan responden masih ragu-ragu dalam menilai hubungannya dengan rekan kerja. Kurangnya rasa saling membantu dan dukungan dari rekan kerja sehingga karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Total keseluruhan presentase terbanyak dari jawaban responden adalah tidak setuju dengan presentase sebesar 37,6%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring $37,6\% < 60\%$, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja karyawan menunjukkan angka yang rendah. Mayoritas responden merasa tidak puas dalam bekerja. Hal ini disebabkan dengan dimensi gaji, hal ini dapat dilihat sebesar 59,7% responden menjawab tidak setuju bahwa karyawan menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan. Gaji yang karyawan dapatkan belum sesuai

dengan apa yang diharapkan dan belum dapat memenuhi kebutuhan menyebabkan mereka kurang semangat dalam bekerja. Kemudian sikap atasan yang kurang memberikan bantuan menyebabkan karyawan merasa kesulitan. Selain itu, pekerjaan yang karyawan lakukan membuat karyawan bosan, tidak memberikan kesempatan untuk belajar karena tidak adanya pelatihan dan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian sehingga karyawan sering menemukan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya yaitu prosedur promosi yang tidak menyeluruh dan tidak adil sehingga karyawan merasa bahwa kecil kemungkinan dalam mendapatkan kesempatan promosi jabatan di tempat kerja. Selanjutnya kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh kurangnya dukungan dan bantuan dari rekan kerja sehingga karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Variabel bebas pertama pada penelitian ini yaitu motivasi kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 13-19. Pada variabel ini terdapat tiga dimensi, dimensi pertama yaitu kebutuhan berprestasi yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 13-15. Dimensi kedua yaitu kebutuhan kekuasaan diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 16-17. Dimensi ketiga yaitu kebutuhan berafiliasi yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 18-19.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Kebutuhan Berprestasi							
13	Saya menikmati berbagai tantangan kerja yang dihadapi dalam perusahaan	F	7	40	16	13	1
		%	9.1	51.9	20.8	16.9	1.3
14	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaan	F	5	13	23	33	3
		%	6.5	16.9	29.9	42.8	3.9
15	Saya menikmati proses dari penyelesaian tugas yang saya kerjakan	F	2	33	22	19	1
		%	2.6	42.8	28.6	24.7	1.3
Jumlah Rata-rata			6.1	37.2	26.4	28.1	2.2
Dimensi Kebutuhan Kekuasaan							
16	Saya berkeinginan untuk menjadi pemimpin	F	3	25	30	17	2
		%	3.9	32.5	39.0	22.1	2.6
17	Saya suka mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang baik	F	3	26	24	21	3
		%	3.9	33.8	31.2	27.3	3.9
Jumlah Rata-rata			3.9	33.1	35.1	24.7	3.2
Dimensi Kebutuhan Berafiliasi							
18	Saya menghargai pendapat orang lain dalam mengemukakan pendapat	F	4	21	35	15	2
		%	5.2	27.3	45.4	19.5	2.6
19	Saya dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja	F	2	29	36	9	1
		%	2.6	37.7	46.7	11.7	1.3
Jumlah Rata-rata			3.9	32.5	46.0	15.6	1.9
Total Rata-rata Variabel Motivasi Kerja			4.6	34.2	35.8	22.8	2.4

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.4, dimensi pertama adalah kebutuhan berprestasi yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju

sebesar 37,2%, setuju sebesar 28,1%, netral sebesar 26,4%, sangat tidak setuju sebesar 6,1% dan sangat setuju sebesar 2,2%. Hal ini menunjukkan motivasi untuk kebutuhan prestasi yang dimiliki responden masih kurang dalam pekerjaannya. Responden merasa kurang dalam menikmati tantangan pekerjaan karena resiko pekerjaan yang cukup tinggi sehingga karyawan merasa tertekan. Selain itu responden tidak menikmati dalam menyelesaikan tugas sehingga mereka jenuh pada posisinya saat ini.

Dimensi kedua adalah kebutuhan kekuasaan yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori netral sebesar 35,1%, tidak setuju sebesar 33,1%, setuju sebesar 24,7%, sangat tidak setuju sebesar 3,9% dan sangat setuju sebesar 3,2%. Sebagian dari responden masih ragu-ragu terhadap motivasi untuk kebutuhan kekuasaan. Hal ini karena responden merasa kurang dalam mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kebanyakan dari mereka bekerja secara individual.

Dimensi ketiga adalah kebutuhan berafiliasi yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori netral sebesar 46,0%, tidak setuju sebesar 32,5%, setuju sebesar 15,6%, sangat tidak setuju sebesar 3,9% dan sangat setuju sebesar 1,9%. Artinya, responden merasa belum baik mengenai motivasi untuk kebutuhan afiliasi mereka di tempat kerja. Responden merasa kurangnya dalam berinteraksi yang baik di tempat kerja mereka sehingga kurang harmonis dengan sesama karyawan di tempat kerja.

Total keseluruhan presentase terbanyak dari jawaban responden adalah netral atau masih ragu-ragu dengan presentase sebesar 35,8%. Jika dibandingkan dengan

kriteria bobot skoring $35,8\% < 60\%$, maka dapat disimpulkan motivasi kerja pada karyawan masih tergolong rendah. Rendahnya motivasi kerja menurut responden terdapat pada dimensi kebutuhan berafiliasi pada karyawan di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat sebesar $46,7\%$ responden menjawab netral atau ragu-ragu terhadap berinteraksi dengan baik di tempat kerja. Kurangnya interaksi yang baik antar karyawan di tempat kerja menyebabkan kurangnya karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan. Selanjutnya adalah kurangnya kesadaran dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan baik sehingga kebanyakan dari karyawan bekerja secara individual. Kurangnya karyawan dalam menikmati tantangan kerja yang dihadapi ditempat kerja karena pekerjaan tersebut mempunyai resiko pekerjaan yang cukup tinggi sehingga karyawan merasa tertekan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan juga tidak menikmati dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan sehingga karyawan jenuh dengan posisinya saat ini dalam bekerja.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel bebas kedua pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-30. Pada variabel ini terdapat dua dimensi, dimensi pertama yaitu fisik yang diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 20-28. Dimensi kedua yaitu non fisik diukur melalui butir pertanyaan dari nomor 29-30.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Fisik							
20	Saya memiliki tempat kerja dengan pencahayaan yang baik	F	8	32	26	10	1
		%	10.4	41.5	33.8	13.0	1.3
21	Saya memiliki ruang kerja yang menarik yang tidak membuat jenuh dalam bekerja	F	8	47	15	6	1
		%	10.4	61.0	19.5	7.8	1.3
22	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman yang mendukung aktivitas di tempat kerja	F	30	25	16	4	2
		%	39.0	32.5	20.8	5.2	2.6
23	Saya beranggapan pekerjaan saya tidak terganggu oleh suara bising	F	33	15	18	9	2
		%	42.8	19.5	23.4	11.7	2.6
24	Saya memiliki tempat kerja dengan suhu udara yang baik	F	4	38	22	12	1
		%	5.2	49.3	28.6	15.6	1.3
25	Saya beranggapan sirkulasi udara di tempat kerja baik	F	26	22	15	13	1
		%	33.8	28.6	19.5	16.9	1.3
26	Saya memiliki tempat kerja yang bersih	F	6	39	26	4	2
		%	7.8	50.6	33.8	5.2	2.6
27	Saya memiliki ruang kerja yang terjaga kebersihannya	F	22	35	13	6	1
		%	28.6	45.4	16.9	7.8	1.3
28	Saya memiliki fasilitas ditempat kerja yang baik sehingga menunjang untuk melakukan pekerjaan	F	20	28	23	3	3
		%	26.0	36.4	29.9	3.9	3.9
Jumlah Rata-rata			22.7	40.5	25.1	9.7	2.0
Dimensi non Fisik							
29	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan	F	21	34	11	8	3
		%	27.3	44.1	14.3	10.4	3.9

30	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	F	17	32	20	6	2
		%	22.1	41.5	26.0	7.8	2.6
Jumlah Rata-rata			24.7	42.8	20.1	9.1	3.2
Total Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja			23.7	41.6	22.6	9.4	2.6

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 4.5, dimensi pertama adalah fisik yang terdiri dari 9 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 40,5%, netral sebesar 25,1%, sangat tidak setuju sebesar 22,7%, setuju sebesar 9,7% dan sangat setuju sebesar 2,0%. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja fisik di sekitar karyawan buruk dalam menunjang pekerjaan mereka. Responden merasa kurangnya pencahayaan di tempat kerja mereka mengakibatkan mata mereka sering kelelahan dalam bekerja selain itu ruang kerja yang tidak menarik dan tidak nyaman dalam mendukung aktivitas dalam bekerja membuat karyawan cepat bosan berlama-lama berada di tempat kerja. Adanya suara bising dari ruang produksi sehingga karyawan menjadi tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mereka selain itu kurangnya jumlah pendingin udara membuat tempat kerja terasa panas apabila seluruh karyawan berada diruangan. Fasilitas komputer yang mengalami gangguan menyebabkan karyawan terhambat dalam bekerja. Kemudian kurangnya jumlah petugas kebersihan dan kurangnya kesadaran dari karyawan dalam menjaga kebersihan tempat kerja menyebabkan tempat kerja sering kotor.

Dimensi kedua yaitu non fisik yang terdiri dari dua pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 42,8%, sangat tidak setuju sebesar 24,7%, netral sebesar 20,1%, setuju sebesar 9,1%, dan sangat setuju 3,2%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang memiliki hubungan kerja yang baik di tempat kerja dengan atasan maupun dengan rekan kerja sehingga karyawan kurang memiliki rasa solidaritas dengan karyawan lainnya di tempat kerja.

Total keseluruhan presentase terbanyak dari jawaban responden adalah tidak setuju dengan presentase sebesar 41,6%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring $41,6\% < 60\%$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja yang berada di tempat kerja buruk dalam mendukung pekerjaan mereka. Hal tersebut diakibatkan dimensi non fisik dari lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat sebesar 44,1% responden menjawab tidak setuju dengan mempunyai hubungan baik antara atasan dengan karyawan. Kurangnya terjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja menyebabkan kurangnya karyawan memiliki rasa solidaritas di tempat kerja. Selain itu kurangnya pencahayaan yang berada di tempat kerja menyebabkan mata mereka sering kelelahan, ruang kerja yang kurang menarik dan membuat karyawan tidak nyaman sehingga mereka merasa cepat bosan berada di ruang kerja. Adanya suara bising yang berasal dari mesin produksi yang dinyalakan selama jam kerja membuat karyawan menjadi susah untuk fokus dalam bekerja. Kemudian fasilitas yang disediakan kurang dalam menunjang pekerjaan karyawan seperti kurangnya jumlah pendingin ruangan serta sirkulasi udara yang kurang baik menyebabkan tempat kerja terasa panas dan komputer yang seringkali mengalami gangguan sehingga karyawan terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya jumlah dari petugas kebersihan dan kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan menyebabkan tempat kerja seringkali kotor.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk memberikan kepastian apakah model regresi atau persamaan regresi memiliki ketepatan estimasi dan sebagai prasyarat dalam uji linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan *one sample Kolmogorov - Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
N		77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.53	19.68	24.97
	Std. Deviation	7.122	5.190	6.154
Most Extreme Differences	Absolute	.051	.074	.062
	Positive	.040	.074	.045
	Negative	-.051	-.047	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.449	.645	.548
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988	.799	.924

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan tabel uji normalitas pada tabel 4.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari penelitian ini adalah untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,988, variabel motivasi kerja sebesar 0,799 dan lingkungan kerja sebesar 0,924. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Kriteria dalam uji linearitas ini dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motivasi Kerja
dan Variabel Kepuasan Kerja
 ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	2343.112	23	101.874	3.571	.000
* Motivasi Kerja	Groups	Linearity	1400.815	1	1400.815	49.101	.000
		Deviation from	942.297	22	42.832	1.501	.114
		Linearity					
	Within Groups		1512.057	53	28.529		
	Total		3855.169	76			

Sumber : Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja
dan Variabel Kepuasan Kerja
 ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kepuasan Kerja	Between	(Combined)	2296.335	26	88.321	2.833	.001
* Lingkungan	Groups	Linearity	1034.018	1	1034.018	33.166	.000
Kerja		Deviation from	1262.318	25	50.493	1.620	.073
		Linearity					
	Within Groups		1558.833	50	31.177		
	Total		3855.169	76			

Sumber : Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan

linearity sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Syarat model regresi yang baik tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji multikolonieritas dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.238	2.944		1.100	.275		
Motivasi Kerja	.700	.114	.510	6.115	.000	.946	1.058
Lingkungan Kerja	.462	.096	.399	4.786	.000	.946	1.058

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.9, diketahui angka VIF untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,058. Dan angka VIF untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 1,058. Nilai VIF kedua variabel adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Degan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel bebas. Jika signifikan kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1.000	.077	-.004
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	.508	.975
		N	77	77	77
	Motivasi Kerja	Correlation	.077	1.000	.244*
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.508	.	.032
		N	77	77	77
	Lingkungan Kerja	Correlation	-.004	.244*	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.975	.032	.
		N	77	77	77

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Pada Tabel 4.10, diketahui korelasi antara motivasi kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikan 0,508 dan korelasi antara

lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,975. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikan korelasi lebih besar dari 0,05.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁) Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H₁ (Uji t)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1:

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $- t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 20.0.

Tabel 4.11**Uji t Variabel Motivasi Kerja
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.256	2.572		4.765	.000
Motivasi Kerja	.827	.126	.603	6.543	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

$$Y' = 12.256 + 0.827X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi ini memiliki arti:

1. Persamaan tersebut memiliki konstanta sebesar 12.256, dengan demikian, jika nilai variabel motivasi kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 12.256.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0.827. Artinya, jika nilai variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.827. Karena koefisien variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

Pada Tabel 4.11, variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.543. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $77-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.992 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.543 > 1.992$, serta nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.1.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.12

Hasil Analisis Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.355	5.721

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Dari Tabel 4.12, nilai R^2 sebesar 0,363 atau (36,30%). Hal ini menunjukkan bahwa 36,30% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 63,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H2) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H2 (Uji t)

Uji hipotesis kedua sama dengan seperti uji hipotesis pertama yaitu dengan melakukan analisis regresi linear sederhana (uji t). Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2:

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Ha: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang kedua ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 20.0.

Tabel 4.13

Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.563	2.939		4.614	.000
Lingkungan Kerja	.599	.114	.518	5.243	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y' = 13.563 + 0.599X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi ini memiliki arti:

1. Persamaan tersebut memiliki konstanta sebesar 13.563, dengan demikian jika nilai variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan bernilai 13.563.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.599. Artinya, jika nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.599. Koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Pada Tabel 4.13, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.243. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $77-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.992 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.243 > 1.992$, serta nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.2.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.14

Hasil Analisis Determinasi Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.258	6.133

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Dari Tabel 4.14, nilai R^2 sebesar 0,268 atau (26,80%). Hal ini menunjukkan bahwa 26,80% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 73,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.238	2.944		1.100	.275
Motivasi Kerja	.700	.114	.510	6.115	.000
Lingkungan Kerja	.462	.096	.399	4.786	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan Tabel 4.15 persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y = 3,238 + 0,700X_1 + 0,462X_2$$

1. Konstanta pada model regresi persamaan tersebut sebesar 3.238, hal ini berarti tanpa adanya variabel independen, kepuasan kerja sudah mencapai 3.238.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.700 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.700 dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.462 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel

lain tetap, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.462 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.115. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $77-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.992 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4.786, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

4.2.5.1 Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Rumusan hipotesis H_3 sebagai berikut:

Hipotesis 3

Ho: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Ha: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16

**Hasil Uji F Variabel Independen Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,
Terhadap Variabel Dependen Kepuasan Kerja**

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1981.028	2	990.514	39.110	.000 ^a
	Residual	1874.141	74	25.326		
	Total	3855.169	76			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Pada Tabel 4.16, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 39.110. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $77-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.12, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja.

4.2.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.17

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.501	5.033

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Dari Tabel 4.17 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.514 atau 51.4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51.4% kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 48.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.5.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 20, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah maka mereka akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah pula. Dapat dilihat pada analisis deskriptif motivasi kerja yang diukur melalui 3 dimensi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan berafiliasi. Sebagian besar responden merasa netral atau masih ragu terhadap motivasi kerja yang mereka miliki namun sebagian responden merasa tidak setuju dengan motivasi kerja yang mereka miliki.

Rendahnya motivasi kerja menurut responden terdapat pada dimensi kebutuhan berafiliasi pada karyawan di tempat kerja. Kurangnya interaksi yang baik antar karyawan di tempat kerja menyebabkan kurangnya karyawan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama karyawan. Selanjutnya adalah kurangnya kesadaran dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan baik sehingga kebanyakan dari karyawan bekerja secara individual. Kurangnya karyawan dalam menikmati tantangan kerja yang dihadapi ditempat kerja karena pekerjaan tersebut mempunyai resiko pekerjaan yang cukup tinggi sehingga karyawan merasa tertekan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan juga tidak menikmati dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan sehingga karyawan jenuh dengan posisinya saat ini dalam bekerja.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.115 > 1,992$. Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Amir Sohail, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar dan M. Azeem (2014), Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015), Khawaja Jehanzeb, Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed, dan Alamzeb Aamir (2012), Usha Priya dan Shakthi Eshwar (2014) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Jika lingkungan kerja sekitar karyawan buruk dan tidak mendukung pekerjaan mereka, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif lingkungan kerja yang diukur melalui 2 dimensi yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik. Sebagian besar responden merasa tidak setuju terhadap lingkungan kerja yang mereka dapatkan di tempat kerja.

Menurut jawaban responden ditunjukkan buruknya lingkungan kerja yang didapatkan di tempat kerja mereka adalah dimensi non fisik yaitu kurangnya terjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja menyebabkan kurangnya karyawan memiliki rasa solidaritas di tempat kerja. Selain itu kurangnya pencahayaan yang berada di tempat kerja menyebabkan mata mereka sering kelelahan, ruang kerja yang kurang menarik dan membuat karyawan tidak nyaman sehingga mereka merasa cepat bosan berada di ruang kerja. Adanya suara bising yang berasal dari mesin produksi yang dinyalakan selama jam kerja membuat karyawan menjadi susah untuk fokus dalam bekerja. Kemudian fasilitas

yang disediakan kurang dalam menunjang pekerjaan karyawan seperti kurangnya jumlah pendingin ruangan serta sirkulasi udara yang kurang baik menyebabkan tempat kerja terasa panas dan komputer yang seringkali mengalami gangguan sehingga karyawan terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya jumlah dari petugas kebersihan dan kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga kebersihan menyebabkan tempat kerja seringkali kotor.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.786 > 1,992$. Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Ganesh Salunke (2015), Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), Bidyut Bijoya Neog dan Mukulesh Barua (2014), Djoko Setyo Widodo (2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3,12 dan F_{hitung} sebesar 39.110 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000 dengan demikian lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.514 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh sumbangan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K”

Bekasi adalah sebesar 51,4%. Sisanya sebesar 48.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi “B” PT. “K” Bekasi”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja divisi “B” PT. “K” Bekasi adalah:
 - a. Motivasi kerja pada divisi “B” PT. “K” Bekasi termasuk dalam kategori yang rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 35,8% yang masih kurang dari bobot skoring yaitu 60% atau $35,8\% < 60\%$. Rendahnya motivasi kerja karena kurangnya kebutuhan berafiliasi pada karyawan di tempat kerja.
 - b. Lingkungan kerja divisi “B” PT. “K” termasuk dalam kategori buruk, dapat dilihat dari jawaban terbesar responden sebesar 41,6% yang masih kurang dari bobot skoring yaitu 60% atau $41,6\% < 60\%$. Buruknya lingkungan kerja disebabkan karena kurangnya karyawan memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dan rekan kerja.
 - c. Kepuasan kerja divisi “B” PT. “K” Bekasi termasuk dalam kategori yang rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 37,6% yang masih kurang dari bobot skoring yaitu 60% atau $37,6\% < 60\%$. Rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena gaji yang karyawan

dapatkan belum dapat memenuhi kebutuhan dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Artinya, jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Motivasi kerja karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi masih berada pada kategori yang rendah, yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan juga rendah. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 36,30%.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Artinya, jika lingkungan kerja di sekitar karyawan baik maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Lingkungan kerja karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi cenderung masih buruk sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan rendah. Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 26,80%.
4. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi. Artinya, apabila perusahaan memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi akan tinggi.

5. Besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan divisi “B” PT. “K” Bekasi adalah sebesar 51,4%.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: pengembangan karir, kompensasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. “K”:

1. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan yaitu dengan adanya evaluasi dalam hal pemberian gaji kepada karyawan agar gaji yang diterima oleh karyawan cukup dalam memenuhi kebutuhan dan diberikan sesuai dengan apa yang sudah karyawan kerjakan. Selain itu memberikan teknologi yang memadai dalam melakukan pekerjaan seperti menggunakan gadget yang terbaru atau lebih canggih sebelumnya. Perusahaan disarankan menambah jam

istirahat kepada karyawan agar mereka lebih bersemangat ketika bekerja kembali sehingga hal ini dapat membuat karyawan senang dalam bekerja. Adanya kesempatan untuk belajar dalam melakukan pekerjaan yaitu dengan adanya training agar karyawan lebih memahami pekerjaan. Selain itu adil dalam promosi di tempat kerja sehingga setiap karyawan dapat memiliki kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.

2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara adil terhadap prestasinya dalam bekerja yaitu dengan adanya pemberian bonus, bingkisan dan piagam bagi karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu karyawan yang tidak pernah datang terlambat ke kantor, tidak pernah alfa, dan karyawan yang rajin dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka sering selesai tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga mereka akan bekerja dengan giat dan baik dan adanya perasaan dihargai oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk dapat meningkatkan terjalinnya interaksi yang baik antar karyawan yaitu dengan acara pertemuan yang dapat dilakukan secara rutin seperti *family gathering* agar terciptanya keakraban sesama karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.

3. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yaitu dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan seperti meningkatkan hubungan kerja yang baik di tempat kerja sehingga kecil kemungkinan karyawan mendapatkan hambatan dalam bekerja dengan seperti ini dapat meningkatkan rasa solidaritas antar karyawan di tempat kerja. Selain itu memberikan penerangan yang baik di ruangan kemudian mengurangi suara bising yang berasal dari mesin produksi yaitu ruangan yang memiliki pendedap suara. Kemudian perusahaan disarankan untuk memperbaiki ruang kerja agar lebih menarik dan membuat karyawan nyaman, udara yang sejuk dan tidak pengap, memperbaiki komputer yang bermasalah sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar dan karyawan dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. 2015.
- Astuti, Hera Dzaki dan Iskandar, Dadang. “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Chitose Internasional, Tbk)”. **Jurnal**. Universitas Telkom. 2015. h.4
- Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2015.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Baraba, Ridwan. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi”. **Segmen Jurnal dan Bisnis**. 2014. Vol. 10 No. 1.
- Darmawan, Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta. 2013.
- Dewi, Sri Kurniawati Padma dan Laras, Titi. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) di Kabupaten Sleman”, **Jurnal Bisnis dan Ekonomi**. 2014. Vol. 5 No. 1.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2013.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI. 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.

- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.
- Maghfiroh, Titin Hidayati. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto”, **Jurnal**, Universitas Negeri Surabaya. 2015.
- Mangkunegara, Anwar P dan Octorend, Tinton R. “*Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Cae Study in PT. Dada Indonesia)*”, **Universal Journal of Management**. 2015. Vol. 3, No. 8.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2005.
- Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI. 2005.
- Mulyatiningsih, Endang. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2000.
- Notoadmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Priansa, Doni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Paddadaran*. Yogyakarta: Gaya Media. 2010.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004.
- Rozzaid, Yusron *et al.* “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)”, **Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia**. 2015. Vol. 1 No. 2.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2001.

- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. *Research Methods for Business, A Skill Building Approach Sixth Edition*. United Kingdom : John Willey & Sons Ltd. 2013.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI. 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta. 2009.
- Suharsono. *Pengetahuan Dasar Organisasi (Konsep-konsep Dasar, Teori, Struktur dan Perilaku)*. Jakarta: PUAJ. 2012.
- Sunyoto, Danang. *Teori, Kuisisioner dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS. 2013.
- Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.
- Suryana, Yaya. *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2014.
- Suwarto, FX. *Perilaku Keorganisasian Edisi Revisi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya. 2010.
- Tania, Anastasia dan Sutanto Eddy M. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya". AGORA. 2013. Vol. 1 No. 3.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2009.
- Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Wibowo, Mukti. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Kandatel Malang)”. **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**. 2014. Vol. 16 No. 1.

Widodo, Djoko Setyo. “*Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java)*”. **Journal of Economics and Sustainable Development**. 2014. Vol. 5 No. 26.

Wursanto. ***Dasar-dasar Ilmu Organisasi***. Yogyakarta: Andi. 2005.

www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1.
(diakses tanggal 22 Juni 2016 Pukul 19.00 WIB)

Yunanda, Mega Arum. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)”, **Jurnal**. Universitas Brawijaya. 2012.

Yusuf, Muri. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan***. Jakarta: Kencana. 2014.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Data Penelitian

Kepada

Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Divisi “B” PT. “K”. Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya sangat berharap Anda bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan dengan sebenar-benarnya.

Atas bantuan dan kesediaan saudara saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, Oktober 2016

Peneliti

Rika Damayanti

KUESIONER

Petunjuk Pengisian Data Diri Responden

Isilah dan atau berilah tanda ceklis (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

1. Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki

2. Usia : <25 tahun 25-30 tahun

31- 45 tahun >45 tahun

3. Pendidikan : SMA

Diploma

Sarjana

4. Masa kerja : <5 tahun

5-10 tahun

>10 tahun

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Kuisisioner penelitian ini berisi pernyataan.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X) atau (V)
3. Isilah kuisisioner berdasarkan pendapat Anda.
4. Setiap pilihan jawaban mempunyai kriteria sebagai berikut.
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat Setuju (SS)

PERTANYAAN

Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan yang menyenangkan					
2	Saya melakukan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar					
3	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab					
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian					
5	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan					
6	Saya menerima gaji yang adil dalam bekerja					
7	Saya dan karyawan lainnya mendapatkan kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan					
8	Saya meyakini prosedur promosi di dalam perusahaan adil dan jelas					
9	Saya mendapatkan bantuan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya senang bekerja dibawah pengawasan atasan					
11	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja					
12	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
13	Saya menikmati berbagai tantangan kerja yang dihadapi dalam perusahaan					
14	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaan					
15	Saya menikmati proses dari penyelesaian tugas yang saya kerjakan					
16	Saya berkeinginan untuk menjadi pemimpin					
17	Saya suka mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang baik					
18	Saya menghargai pendapat orang lain dalam mengemukakan pendapat					
19	Saya dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
20	Saya memiliki tempat kerja dengan pencahayaan yang baik					
21	Saya memiliki ruang kerja yang menarik yang tidak membuat jenuh dalam bekerja					
22	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman yang mendukung aktivitas di tempat kerja					
23	Saya beranggapan pekerjaan saya tidak terganggu oleh suara bising					
24	Saya memiliki tempat kerja dengan suhu udara yang baik					
25	Saya beranggapan sirkulasi udara di tempat kerja baik					

26	Saya memiliki tempat kerja yang bersih					
27	Saya memiliki ruang kerja yang terjaga kebersihannya					
28	Saya memiliki fasilitas ditempat kerja yang baik sehingga menunjang untuk melakukan pekerjaan					
29	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan					
30	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					

Lampiran 2

Hasil Uji Validitas

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Kepuasan Kerja (Y)			
KK01	0.551	0,361	Valid
KK02	0.507	0,361	Valid
KK03	0.503	0,361	Valid
KK04	0.458	0,361	Valid
KK05	0.609	0,361	Valid
KK06	0.501	0,361	Valid
KK07	0.705	0,361	Valid
KK08	0.559	0,361	Valid
KK09	0.528	0,361	Valid
KK10	0.481	0,361	Valid
KK11	0.742	0,361	Valid
KK12	0.738	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X1)			
MK01	0.710	0,361	Valid
MK02	0.756	0,361	Valid
MK03	0.902	0,361	Valid
MK04	0.850	0,361	Valid
MK05	0.880	0,361	Valid
MK06	0.762	0,361	Valid
MK07	0.865	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
LK01	0.882	0,361	Valid

LK02	0.918	0,361	Valid
LK03	0.902	0,361	Valid
LK04	0.910	0,361	Valid
LK05	0.854	0,361	Valid
LK06	0.868	0,361	Valid
LK07	0.787	0,361	Valid
LK08	0.902	0,361	Valid
LK09	0.933	0,361	Valid
LK10	0.784	0,361	Valid
LK11	0.905	0,361	Valid

Lampiran 3

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	12

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	7

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	11

Lampiran 4

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri							
1	Saya melakukan pekerjaan yang menyenangkan	F	27	22	17	9	2
		%	35.1	28.6	22.1	11.7	2.6
2	Saya melakukan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk belajar	F	26	39	5	4	3
		%	33.8	50.6	6.5	5.2	3.9
3	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab	F	15	21	29	8	4
		%	19.5	27.3	37.7	10.4	5.2
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian	F	19	29	21	7	1
		%	24.7	37.7	27.3	9.1	1.3
Jumlah Rata-rata			28.3	36.0	23.4	9.1	3.2
Dimensi Gaji							
5	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan	F	14	46	12	3	2
		%	18.2	59.7	15.6	3.9	2.6
6	Saya menerima gaji yang adil dalam bekerja	F	9	42	16	8	2
		%	11.7	54.5	20.8	10.4	2.6
Jumlah Rata-rata			14.9	57.1	18.2	7.1	2.6
Dimensi Promosi							
7	Saya dan karyawan lainnya diberi kesempatan yang sama untuk kenaikan jabatan	F	32	20	13	11	1
		%	41.5	26.0	16.9	14.3	1.3
8	Saya meyakini prosedur promosi di dalam perusahaan adil dan jelas	F	20	30	18	4	5
		%	26.0	39.0	23.4	5.2	6.5
Jumlah Rata-rata			33.7	32.5	20.1	9.7	3.9

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Pengawasan							
9	Saya mendapatkan bantuan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	F	18	37	11	10	1
		%	23.4	48.0	14.3	13.0	1.3
10	Saya senang bekerja dibawah pengawasan atasan	F	13	22	19	20	3
		%	16.9	28.6	24.7	26.0	3.9
Jumlah Rata-rata			20.1	38.3	19.5	19.5	2.6
Dimensi Rekan Kerja							
11	Saya dan rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam bekerja	F	8	23	21	18	7
		%	10.4	29.9	27.3	23.4	9.1
12	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	F	9	14	30	22	2
		%	11.7	18.2	39.0	28.6	2.6
Jumlah Rata-rata			11.0	24.0	33.1	26.0	5.8
Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja			21.6	37.6	22.9	14.3	3.6

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Kebutuhan Berprestasi							
13	Saya menikmati berbagai tantangan kerja yang dihadapi dalam perusahaan	F	7	40	16	13	1
		%	9.1	51.9	20.8	16.9	1.3
14	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaan	F	5	13	23	33	3
		%	6.5	16.9	29.9	42.8	3.9
15	Saya menikmati proses dari penyelesaian tugas yang saya kerjakan	F	2	33	22	19	1
		%	2.6	42.8	28.6	24.7	1.3
Jumlah Rata-rata			6.1	37.2	26.4	28.1	2.2
Dimensi Kebutuhan Kekuasaan							
16	Saya berkeinginan untuk menjadi pemimpin	F	3	25	30	17	2
		%	3.9	32.5	39.0	22.1	2.6

17	Saya suka mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang baik	F	3	26	24	21	3
		%	3.9	33.8	31.2	27.3	3.9
Jumlah Rata-rata			3.9	33.1	35.1	24.7	3.2
Dimensi Kebutuhan Berafiliasi							
18	Saya menghargai pendapat orang lain dalam mengemukakan pendapat	F	4	21	35	15	2
		%	5.2	27.3	45.4	19.5	2.6
19	Saya dapat berinteraksi dengan baik di tempat kerja	F	2	29	36	9	1
		%	2.6	37.7	46.7	11.7	1.3
Jumlah Rata-rata			3.9	32.5	46.0	15.6	1.9
Total Rata-rata Variabel Motivasi Kerja			4.6	34.2	35.8	22.8	2.4

Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	N	S	SS
Dimensi Fisik							
20	Saya memiliki tempat kerja dengan pencahayaan yang baik	F	8	32	26	10	1
		%	10.4	41.5	33.8	13.0	1.3
21	Saya memiliki ruang kerja yang menarik yang tidak membuat jenuh dalam bekerja	F	8	47	15	6	1
		%	10.4	61.0	19.5	7.8	1.3
22	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman yang mendukung aktivitas di tempat kerja	F	30	25	16	4	2
		%	39.0	32.5	20.8	5.2	2.6
23	Saya beranggapan pekerjaan saya tidak terganggu oleh suara bising	F	33	15	18	9	2
		%	42.8	19.5	23.4	11.7	2.6
24	Saya memiliki tempat kerja dengan suhu udara yang baik	F	4	38	22	12	1
		%	5.2	49.3	28.6	15.6	1.3
25	Saya beranggapan sirkulasi udara di tempat kerja baik	F	26	22	15	13	1
		%	33.8	28.6	19.5	16.9	1.3
26	Saya memiliki tempat kerja yang bersih	F	6	39	26	4	2
		%	7.8	50.6	33.8	5.2	2.6

27	Saya memiliki ruang kerja yang terjaga kebersihannya	F	22	35	13	6	1
		%	28.6	45.4	16.9	7.8	1.3
28	Saya memiliki fasilitas ditempat kerja yang baik sehingga menunjang untuk melakukan pekerjaan	F	20	28	23	3	3
		%	26.0	36.4	29.9	3.9	3.9
Jumlah Rata-rata			22.7	40.5	25.1	9.7	2.0
Dimensi non Fisik							
29	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan atasan	F	21	34	11	8	3
		%	27.3	44.1	14.3	10.4	3.9
30	Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	F	17	32	20	6	2
		%	22.1	41.5	26.0	7.8	2.6
Jumlah Rata-rata			24.7	42.8	20.1	9.1	3.2
Total Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja			23.7	41.6	22.6	9.4	2.6

Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
N		77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28.53	19.68	24.97
	Std. Deviation	7.122	5.190	6.154
Most Extreme Differences	Absolute	.051	.074	.062
	Positive	.040	.074	.045
	Negative	-.051	-.047	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.449	.645	.548
Asymp. Sig. (2-tailed)		.988	.799	.924

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motiasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2343.112	23	101.874	3.571	.000
		Linearity	1400.815	1	1400.815	49.101	.000
		Deviation from Linearity	942.297	22	42.832	1.501	.114
	Within Groups		1512.057	53	28.529		
Total			3855.169	76			

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan

Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2296.335	26	88.321	2.833	.001
		Linearity	1034.018	1	1034.018	33.166	.000
		Deviation from Linearity	1262.318	25	50.493	1.620	.073
	Within Groups		1558.833	50	31.177		
Total			3855.169	76			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.238	2.944		1.100	.275		
Motivasi Kerja	.700	.114	.510	6.115	.000	.946	1.058
Lingkungan Kerja	.462	.096	.399	4.786	.000	.946	1.058

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.077	-.004
		Sig. (2-tailed)	.	.508	.975
		N	77	77	77
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.077	1.000	.244*
		Sig. (2-tailed)	.508	.	.032
		N	77	77	77
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.004	.244*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.975	.032	.
		N	77	77	77

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Regresi Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.256	2.572		4.765	.000
	Motivasi Kerja	.827	.126	.603	6.543	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1400.815	1	1400.815	42.806	.000 ^a
	Residual	2454.354	75	32.725		
	Total	3855.169	76			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.363	.355	5.721

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Hasil Regresi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.563	2.939		4.614	.000
Lingkungan Kerja	.599	.114	.518	5.243	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1034.018	1	1034.018	27.489	.000 ^a
Residual	2821.151	75	37.615		
Total	3855.169	76			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.258	6.133

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Lampiran 7

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.238	2.944		1.100	.275
	Motivasi Kerja	.700	.114	.510	6.115	.000
	Lingkungan Kerja	.462	.096	.399	4.786	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1981.028	2	990.514	39.110	.000 ^a
	Residual	1874.141	74	25.326		
	Total	3855.169	76			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Analisis Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.501	5.033

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Lampiran 8

Tabulasi Data Penelitian

No.	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)
1	17	16	19
2	37	29	34
3	21	20	32
4	26	20	24
5	25	14	33
6	31	32	35
7	24	19	33
8	41	28	30
9	14	18	15
10	33	19	24
11	24	14	24
12	30	27	17
13	24	18	20
14	23	20	19
15	13	16	11
16	30	21	25
17	21	16	18
18	20	15	32
19	27	18	38
20	39	29	31
21	34	21	28
22	36	22	37
23	20	13	16
24	19	14	31
25	34	26	23
26	26	18	29
27	40	25	31
28	28	23	24
29	30	16	32
30	30	22	21
31	43	25	29
32	30	24	14

33	33	19	21
34	25	17	29
35	40	26	34
36	33	23	23
37	33	15	27
38	27	15	29
39	27	17	35
40	38	24	30
41	29	15	27
42	25	14	22
43	32	13	22
44	19	13	17
45	32	27	18
46	39	25	29
47	12	12	14
48	29	21	25
49	27	26	25
50	42	23	30
51	38	22	30
52	29	17	24
53	36	22	28
54	29	22	27
55	27	17	26
56	32	11	25
57	26	21	28
58	16	19	16
59	28	17	15
60	37	30	28
61	32	21	23
62	18	10	21
63	31	19	26
64	22	14	22
65	34	16	28
66	23	18	27
67	25	9	26
68	26	19	23
69	31	31	25
70	31	15	23
71	34	20	26

72	28	15	22
73	22	15	20
74	36	28	27
75	31	20	26
76	15	20	12
77	28	24	13

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Rika Damayanti.

Peneliti terlahir sebagai anak pertama dari pasangan Subarna dan Susilowati pada 16 Juli 1994. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orang tua di Perumahan Graha Prima, Bekasi. Peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN

Bekasi Jaya V Bekasi pada tahun 2006 dan melanjutkan pendidikannya ke SMP Negeri 1 Bekasi. Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2009 peneliti melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 4 Bekasi dan lulus pada tahun 2012. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2012 dan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi manajemen sumber daya manusia.