

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BESA SEKAR GUNA

Julian Richard Bombokang
Julianbombokang@gmail.com
Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is aimed to find out and to examine the influence of motivation and work environment to the employee work satisfaction at PT. Besa Sekar Guna. The population of this research is all employees of PT. Besa Sekar Guna and the numbers of samples are 50 respondents. The data analysis technique has been carried out by using multiple linear regressions analysis which is aimed to calculate the amount of coefficient regressions in order to show the influence of motivation and work environment to the employee work satisfaction. Meanwhile, the goodness of fit (F test) test has been applied to examine the feasibility models in this research. The result of the t test shows that motivation gives significant and positive influence to the employee work satisfaction with the t_{count} is 2,552 and its sig is $0,014 < (\alpha) 0,05$. The work environment gives significant and positive influence to the employee work satisfaction of PT. Besa Sekar Guna with the t count is 2,983 and its sig is $0,005 < (\alpha) 0,05$. It has been found from the result of t test that work environment is the variable which gives dominant influence to the employee work satisfaction of PT. Besa Sekar Guna.

Keywords : Motivation, work environment, employee work satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Besa Sekar Guna. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Besa Sekar Guna dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan uji *goodness of fit* (Uji F) digunakan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,552 dengan sig $0,014 < (\alpha) 0,05$. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Besa Sekar Guna dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,983 dengan sig $0,005 < (\alpha) 0,05$. Dan dari hasil uji t tersebut Lingkungan kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Besa Sekar Guna.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting pada perusahaan guna mencapai apa yang telah menjadi tujuan dari perusahaan. Karena itu lah Sumber daya

manusia pada perusahaan harus di kelola dengan baik dan teliti. Tanpa adanya pengelolaan yang baik dan teliti maka Sumber daya manusia akan tidak dapat bekerja secara maksimal dan sulit untuk memenuhi harapan dan pencapaian tujuan yang di inginkan oleh perusahaan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pengelolaan Sumber daya manusia harus di lakukan dengan baik dan matang karena nantinya akan sangat menentukan keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat *survive* perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan dalam bekerja, banyak faktor yang menjadi pilar-pilar berdirinya perusahaan.

Berlangsungnya kegiatan perusahaan pada PT. Besa Sekar Guna hingga saat ini tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam perusahaan. Banyak peran penting yang di kerjakan Sumber Daya Manusia untuk menjaga stabilitas kegiatan perusahaan, peningkatan pelayanan dan memaksimalkan kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi tersebut.

Tidak di pungkiri lagi bahwa Sumber Daya Manusia pada setiap perusahaan merupakan unsur yang penting dan tidak dapat di pandang sebelah mata perannya. Perusahaan yang bertumbuh dan sukses pasti memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan berkualitas. Tidak hanya dari peralatan yang modern saja perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Peralatan itu pun masih harus di operasikan oleh Sumber Daya Manusia yang menguasainya.

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun di butuhkan apresiasi dari perusahaan melalui berbagai cara. Salah satunya adalah pemberian motivasi yang baik dan memuaskan bagi Sumber Daya Manusia. Dengan pemberian motivasi tersebut di harapkan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal melalui kinerja karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, optimis, dan tidak merasa terbebani ketika melakukan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia yang memiliki motivasi kerja bagus akan berdampak positif bagi perusahaan, serta harus di imbangi pula dengan kenyamanan saat bekerja. Kenyamanan tersebut dapat di berikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang berkualitas, sesuai keinginan karyawan, tidak mengganggu kerja karyawan, dan dapat menciptakan suasana yang membuat Sumber Daya Manusia bisa lebih terpacu lagi dalam bekerja, mau mengeluarkan ide-ide kreatifnya, menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan, dan mengurangi stress kerja karena target yang harus di capai.

Pemberian motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif pada karyawan akan menciptakan kepuasan kerja. Dengan begitu banyak pihak yang akan diuntungkan, misalnya perusahaan akan berkembang dan mencapai target dengan karyawan yang mau kerja keras karena mereka puas dengan apa yang di berikan oleh perusahaan, serta Sumber Daya Manusia akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan melalui pekerjaannya masing-masing.

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Besa Sekar Guna yang merupakan perusahaan dengan manajemen yang cukup baik di Surabaya.

Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut: (1) Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Besa Sekar Guna ? (2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Besa Sekar Guna ? Tujuan dari penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Besa Sekar Guna. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Besa Sekar Guna.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:10) adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam perusahaan, dengan tujuan untuk memberi kepada perusahaan suatu satuan kerja yang efektif.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:21) mempunyai beberapa fungsi diantaranya adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:143) adalah untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motivasi seperti apa yang di inginkan karyawan. Individu mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang di sadari maupun kebutuhan yang tidak di sadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Asas-asas Motivasi

Asas-asas Motivasi menurut Hasibuan (1996 : 98) adalah :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakkan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak bila masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2008 :123) menyatakan indikator Motivasi kerja seorang karyawan adalah :Gaji, Promosi jabatan, Penghargaan, Pekerjaan yang menantang, Prosedur kerja, dan Semangat kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2009:76) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Faktor Kepuasan yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah Penerangan / cahaya di tempat kerja, Temperatur / suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan.

Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2006:203) Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Indikator Kepuasan Kerja

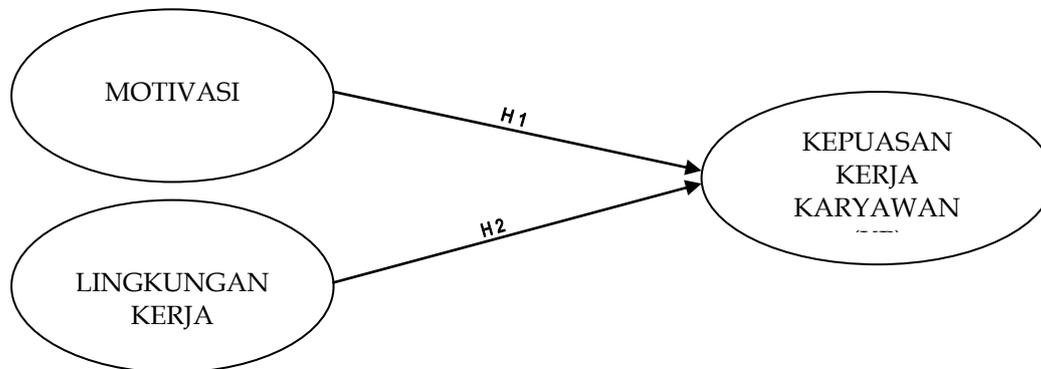
Menurut Hasibuan (2008:202) menyatakan indikator kepuasan kerja seorang karyawan adalah Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral Kerja, Kedisiplinan, dan Prestasi kerja.

Penelitian Terdahulu

Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor dinas Pendidikan nasional kabupaten Grobogan (Isnan, 2005); Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) (Aldo, 2014); kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Dwi, 2015).

Model Penelitian

Untuk memudahkan penganalisaan pada penelitian ini, maka diperlukan model penelitian dibawah sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, serta tinjauan teori yang telah diuraikan sebelumnya, Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna; (2) H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode survey merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan penulis kepada responden untuk dijawabnya.

Gambaran dari Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini meliputi 50 karyawan yang bekerja di PT. BESA SEKAR GUNA.

Teknik pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 50 orang karyawan, maka semua karyawan pada PT. Besa Sekar Guna yang berjumlah 50 orang karyawan akan di teliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut di namakan teknik teknik total *sampling*. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2011:84) yang menyatakan teknik total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Dan Sumber Data

Terkait dengan jenis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data subjek

(*self report data*) merupakan jenis data penelitian berupa opini, pengalaman kerja, sikap, dan karakteristik seseorang atau sekumpulan orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Dalam penelitian ini yang menjadi data subjek adalah tanggapan dari responden tentang motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja yang ada di PT. BESA SEKAR GUNA. Sumber yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari pernyataan responden atas kuesioner yang telah di bagikan yang sebelumnya di dahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat di tanyakan kepada peneliti.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang terdapat pada variabel Motivasi, variabel lingkungan kerja adalah variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel yang terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja karyawan.

Variabel Bebas (Independen)

Motivasi (MV)

Menurut Hasibuan (2008:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Hasibuan (2008:123) indikator dari Motivasi (MV) dalam penelitian ini adalah; (a) Gaji, (b) Promosi jabatan, (c) Penghargaan, (d) Pekerjaan yang menantang, (e) Prosedur kerja, (f) Semangat kerja.

Lingkungan Kerja (LK)

Menurut Sedarmayanti (2009:76) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011:46) indikator Lingkungan kerja (LK) dalam penelitian adalah; (a) penerangan, (b) suhu udara, (c) suara bising, (d) penggunaan warna, (e) ruang gerak yang di perlukan, (f) keamanan kerja, (g) hubungan karyawan.

Variabel Terikat (Dependen)

Kepuasan Kerja (KK)

Menurut Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Hasibuan (2008:202) Indikator untuk mengukur kepuasan kerja (KK) seorang karyawan adalah; (a) menyenangi pekerjaan, (b) mencintai pekerjaannya, (c) moral kerja, (d) kedisiplinan, (e) prestasi kerja.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur (Ghozali,

2011:45). Menurut Sugiyono (2014:384), suatu instrumen bisa dikatakan valid apabila mempunyai validitas tinggi yaitu korelasi r hitung $>$ r tabel, dan sebaliknya instrumen dianggap tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak boleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

Analisis Regresi Berganda

Ferdinand (2006:295) analisis regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistic dalam menganalisis hubungan antara variable satu atau lebih variable independen (X) terhadap variable dependen (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari penggunaan analisis regresi, adalah untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variable independen (motivasi dan lingkungan kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan variable dependen (kepuasan kerja karyawan).

Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu :

$$KK = a + b_1MV + b_2LK + e$$

Dimana :

KK : Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BESA SEKAR GUNA.

MV, LK : Variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja)

b_1, b_2 : Koefisien Regresi dari masing-masing *variable* bebas

e : Standart Error

a : Konstanta

Setelah diketahui persamaan regresi maka hubungan antara variable bebas dan terikat di tafsirkan berdasarkan atas nilai koefisien dari variable bebas. Untuk mempermudah perhitungan regresi linier berganda di atas dihitung dengan menggunakan SPSS.

Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF $<$ 10, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji Kelayakan Model

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:97-98).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kompensasi terhadap perubahan variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara serempak atau simultan (Ghozali, 2011:97).

Pengujian Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan berkaitan dengan kualitas motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berjumlah 18 item dengan nilai r table 0,278, mempunyai nilai r hitung > r tabel, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti seluruh item pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	18

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah sangat *representatif* dalam arti kata pengukuran datanya sudah dapat dipercaya (*reliabel*)

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel dalam model penelitian yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Besa Sekar Guna. Data yang diperoleh dari hasil tanggapan/jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 23 dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.446	.435		1.025	.311
	MV	.370	.145	.457	2.552	.014
	LK	.381	.128	.535	2.983	.005

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada Tabel 2, persamaan regresi yang di dapat adalah:

$$KK = 0,446 + 0,370MV + 0,381LK$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Pelanggan (KK)

X1 = Motivasi (MV)

X2 = Lingkungan Kerja (LK)

Berdasarkan model regresi linier berganda di atas dapat di jelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0.446

Artinya jika variabel bebas Motivasi (MV) dan Lingkungan Kerja (LK) sama dengan nol, maka Kepuasan Kerja Karyawan (KK) akan sebesar 0.446 satuan.

2. Nilai Koefisien regresi Motivasi (MV) sebesar 0,370

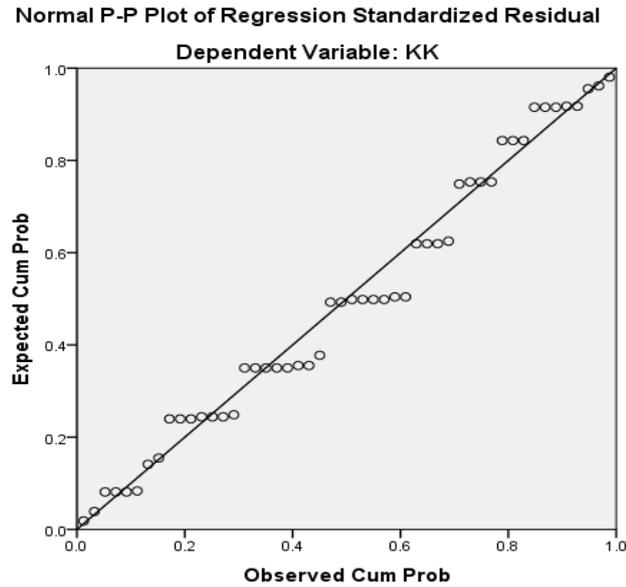
Artinya jika Motivasi (MV) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.370 satuan, dengan asumsi variabel bebas Lingkungan Kerja (LK) besarnya konstan.

3. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,381

Artinya jika Lingkungan Kerja (LK) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (KK) akan mengalami peningkatan sebesar 0,381 satuan, dengan asumsi variabel bebas Motivasi (MV) besarnya konstan.

Normalitas Pendekatan Grafik

Grafik normalitas disajikan dalam gambar 2, sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas Data

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa distribusi data mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS. 23. diperoleh hasil :

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.120	8.010
	Lingkungan kerja	.120	8.010

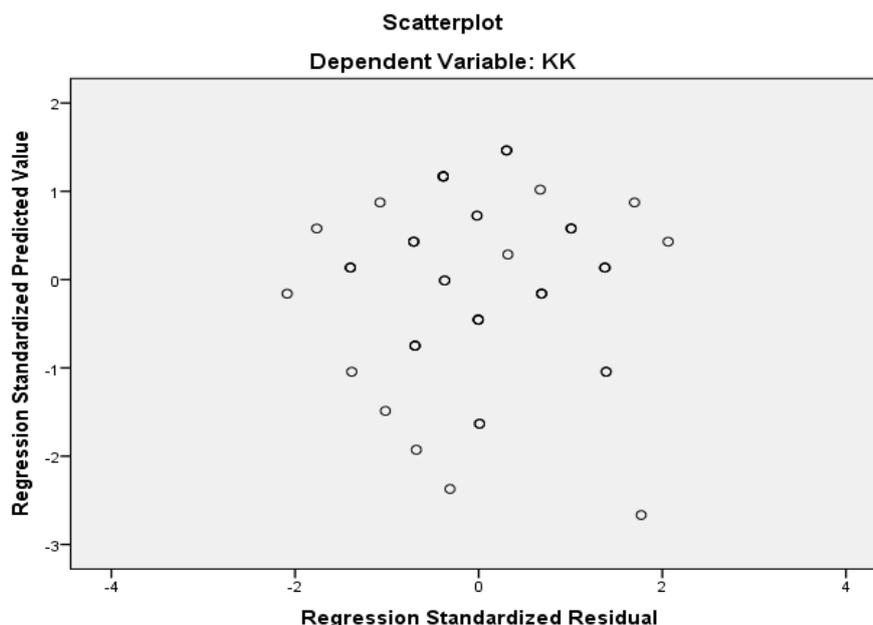
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan angka *tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS 23. diperoleh hasil seperti pada gambar 3 , yaitu sebagai berikut :



Gambar 3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar 3, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Hasil uji kelayakan model untuk model regresi dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.599	2	159.299	1223.111	.000 ^b
	Residual	6.121	47	.130		
	Total	324.720	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifika $F \geq 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 1223,111 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan di PT Besa Sekar Guna.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi untuk model regresi dapat dilihat pada:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991	.981	.980	.361

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Kriteria pengujian analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah.

Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan membandingkan *sig-value* dengan *sig-kritis* untuk masing-masing variabel yang dapat dilihat pada:

Tabel 6
Hasil Perolehan Uji t dan Tingkat Signifikan

Variabel	t _{hitung}	Sig	(α)	Keterangan
Motivasi	2.552	.014	0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	2.983	.005	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Pada tabel 6 diperoleh hasil perhitungan nilai t_{hitung} beserta tingkat sig dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Uji t pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk motivasi berdasarkan pada Tabel 6 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,552 dengan sig 0,014 < (α) 0,05 maka H₁ yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna, diterima.

b. Uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Untuk lingkungan kerja berdasarkan pada Tabel 6 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,983 dengan sig 0,005 < (α) 0,05 maka H₂ yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna, diterima.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan (H₁ diterima dan H₀ ditolak), artinya secara parsial variabel bebas (MV dan LK) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (KK) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan

Penelitian ini di lakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna Surabaya. Variable independen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja

sebagai variabel dependennya. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,552 dengan sig $0,014 < (\alpha) 0,05$ maka H_1 yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna. Hal ini relevan dengan pendapat Hasibuan (2008:143), mengartikan motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa Motivasi yang semakin baik dan tepat di berikan kepada karyawan akan membuat mereka menjadi puas atas apa yang telah di berikan oleh perusahaan dari kerja keras karyawan. Hal hal yang ada dalam pemberian motivasi tersebut membuat para karyawan merasa di hargai dan di perhatikan oleh perusahaan sehingga muncul lah rasa kepuasan kerja yang berdampak positif bagi Perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Isnan (2005) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Besa Sekar dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,983 dengan sig $0,005 < (\alpha) 0,05$ maka H_2 yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Besa Sekar Guna, diterima. Seperti yang di kemukakan oleh Nitisemito (1992:183), bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja yang di terima oleh karyawan PT. Besa Sekar Guna sudah sangat baik. Karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja ketika lingkungan sekitar mereka di perhatikan dan di berikan suasana yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan begitu menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan yang sangat di harapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dwi (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Besa Sekar Guna. Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka bisa dijelaskan kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan pemberian motivasi tersebut membuat para karyawan merasa di hargai dan di perhatikan oleh perusahaan sehingga muncullah rasa kepuasan kerja yang berdampak positif bagi Perusahaan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Kondisi ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja yang di terima oleh karyawan PT. Besa Sekar Guna sudah sangat baik. Karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja ketika lingkungan sekitar mereka di perhatikan dan di berikan suasana yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat diambil saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan pada pemberian motivasi dengan indikator penghargaan sudah sangat tinggi. Sebaiknya perusahaan mempertahankannya dan indikator gaji dan prosedur kerja harus di tingkatkan lagi Karena memiliki mean yang rendah di banding indikator lainnya.
- b. Bagi perusahaan pada pemberian lingkungan kerja dengan indikator suhu udara dan suara bising sudah cukup baik sebaiknya perusahaan mempertahankan hal tersebut. Untuk indikator ruang gerak yang di perlukan dan hubungan karyawan memiliki mean yang terendah di banding dengan indikator lainnya pada lingkungan kerja. Sebaiknya perusahaan meningkatkan 2 indikator tersebut .
- c. Bagi perusahaan pada kepuasan kerja karyawan indikator kesempatan untuk maju sudah sangat baik, perusahaan harus mempertahankan hal tersebut. Sedangkan pada indikator isi pekerjaan dan kondisi pekerjaan memiliki mean yang paling rendah di banding indikator lainnya. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kegiatan yang berdampak pada isi pekerjaan dan kondisi pekerjaan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan, seperti usia, masa kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, loyalitas kerja, kepemimpinan, dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kepuasan karyawan dapat mencapai kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo, H. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Dwi, N. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Galang Kreasi Sempurna Surabaya. *Skripsi*. Program S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang : BP Undip.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bina Aksara : Bandung.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Penerbit PT. Bumi Aksara
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Isnan, M. 2005. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. *Skripsi*. Program S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran pada Universitas Negeri Semarang.
- Nitisemito. A. S. 2009. *Manajemen Personalialia*. Graha Indonesia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.