

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI  
CABANG PADANG BULAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**REMBULAN MUTUAMI**  
**NPM. 1305160203**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Rembulan Mutuami. NPM. 1305160203. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. UMSU. 2017.**

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan, bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan, bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap pada PDAM tirtanadi cabang padang bulan yang berjumlah 100 orang.

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang 100 orang yang menjadi sampel penelitian atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $3,549 > 1,660$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,705 > 1,660$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja).

Dari uji  $F$  diperoleh 26,491 dengan  $F_{tabel}$  2,70 atau  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,340 atau 34,0%, menunjukkan sekitar 34,0% variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja) adalah 34,0%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan di tuntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal mesin sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Walaupun sumber daya-sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mendorong tercapainya potensial pada perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat: “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai.” (As’ad 1995.hal,103). Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda yang sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam mencapai hasil produktifitas guna mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya (Rivai 2006, hal.478).

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi fungsi motivasi kerja bagi karyawan adalah 1) *Energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) *Directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan ke arah tujuan yang ingin dicapai; 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan tinggi (McClelland 1961). Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari.

Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat

seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya (Thoha 2008.hal,203).

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat didalam pembentukan perilaku individu organisasi dan pengaruh terhadap organisasi ( Rivai 2004,hal.146). Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologi, seperti memiliki hubungan yang harmonis.lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi (Wursanto 2003,hal.301).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan yang semakin menurun setiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini :

Tabel I.1  
Tingkat absensi PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Terhitung  
(4 bulan terakhir)

Bulan	Absensi			Jumlah
	Izin	Sakit	Tanpa Ket	
September2016	3	4	2	9
Oktober2016	5	3	4	12
November2016	6	4	3	13
Desember2016	8	2	6	16

Sumber: data sekunder perusahaan (2016)

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa ternyata dalam 4 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya 9 orang pada bulan september meningkat menjadi 16 orang pada bulan desember. Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan diketahui bahwa, kenaikan jumlah kamangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang bermasalah, hubungan antar karyawan yang kurang baik, akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kemangkiran adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja

Permasalahan yang telah diuraikan diatas dirasa dapat mempengaruhi kepuasan karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. Untu itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan peneletian yang berjudul “ Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas,maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan relatif rendah.
2. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
3. Keadaan lingkuan kerja yang belum kondusif antar karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
4. Adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan baik antara pimpinan dan bawahan ataupun antar bagian.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan ?

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan ?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan ?

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan pengetahuan dalam hal Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja.

b. Praktis

Sebagai bahan masukan dalam mengolah dan memanfaatkan Penelitian dalam Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.

c. Penelitian yang akan datang

Sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam artianalisisnya.

Rivai (2004, hal.475) mengatakan kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Malayu S.P. Hasibuan (2006, hal.202) 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 antara keduanya.

Sedangkan menurut Kotler (2002, hal 42) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi atau kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli di atas maka penelitian menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau kecewa seseorang terhadap puas atau tidak puas dalam pekerjaannya,

## **b. Pengukur Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2007) ada dua pendekatan yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

### 1) Single Global Rating

Meminta individu merespon atas suatu pertanyaan seperti; dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Individu bisa menjawab puas dan tidak puas.

### 2) Summation Scoren

Dengan mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitngkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Greenberg dan Baron (2006) menunjukkan tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja yaitu :

### 1) RatingScaledanKuesioner

Dengan metode ini orang menjawab pertanyaan dari kuesioner yang menggunakan rating scales sehingga mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

### 2) Criticalincidents

Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang dirasaka terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja yang menyebutkan

situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan perlakuan kurang baik oleh supervisor atau sebaliknya.

### 3) Interviews

Dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja dapat diketahui sikap mereka secara langsung dan dapat mengembangkan lebih dalam dengan menggunakan kuesioner yang terstruktur.

Menurut Wibowo (2007,hal. 309) terdapat dua macampendekatan yang secara luas untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

#### 1. Single global raiting

Meminta individu merespon atas satu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara “*Higly satisfied*” dan “*Higly dissatisfied*”.

#### 2. Summation Score

Elemen kunci dalam pekerjaan dan menyatakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat dan hubungan dengan teman sekerja. Faktor ini dipringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job statisfication score* secara menyeluruh.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2002, hal.36) Faktor-faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi

beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2) Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4) Kolega yang suportif.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Sedangkan menurut Effendy (2000.hal,92) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

#### 1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

#### 2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

#### 3) Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

#### 4) Perasaan diakui

Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti : olah raga, kesenian dan lain-lain.

#### 5) Penghargaan atas hasil kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

6) Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut Hasibuan (2003,hal.203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Berat ringannya pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

**d. Indikator yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Indikator Kepuasan Kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008,hal.202):

1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana iya menjurus mengapa iya menempuh jalan itu, dan bagaimana cara ia harus menuju sasarannya.

2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik untuk mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk suatu tujuan hasil yang baik bagi pekerjaannya.

3) Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang yang mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

#### 4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

#### 5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu .

Veithzal Rivai (2004,hal.479) berpendapat bahwa Indikator kepuasan kerja yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah :

##### 1) Isi pekerjaan

penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

##### 2) Supervisi

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

##### 3) Organisasi dan Manajemen

Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

4) Kesempatan pengembangan karir

Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.

5) Rekan kerja

Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

6) Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

Hasibuan (2006,hal.108) yang mengemukakan :“Bahwa orang yang merasakan adanya kepuasan dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua indikator penting yang merupakan kebutuhan yaitu :

1. Faktor Higienis

faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah atau kebutuhan kesehatan secara terus menerus.Faktor ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang diberikan oleh perusahaan demi kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Apabila faktor higienis ini tidak terpenuhi, maka hal inilah yang menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan kerja bagi karyawan.

## 2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya. Orang dan pekerjaan mereka adalah unsur pokok yang terlihat, akan tetapi jelas bahwa ada banyak variabel antara orang dan pekerjaan mereka yang membantu menentukan apakah hubungan memuaskan atau tidak memuaskan.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Kata dasar motivasi (motivation) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.

Rivai (2004, hal.455-456), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Robbins (2002, hal.199), motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Marihot Tua Effendi Hariandja (2009, hal.320) berpendapat bahwa “Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah ”

Berdasarkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli di atas maka penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau alasan seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

Tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Dr. Soward (2001,hal.147), diantaranya sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

Sunyoto Danang (2012,hal.198) tujuan motivasi antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 6) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Hasibuan (2003) yang dikutip Soekidjo (2005,hal.125) mengemukakan bahwa: Motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- 1) Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

### c. Jenis-Jenis Teori Motivasi

Menurut Husein Umar dalam Sunyoto Danang (2012,hal.192) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasa dan teori motivasi proses.

#### 1) Teori kepuasan (content theory)

Teori ini mendasarkan pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

#### 2) Teori motivasi proses (process theory of motivation)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Perabu (2011,hal.94-100) mengungkapkan teori motivasi sebagai berikut :

#### 1) Teori kebutuhan

Teori kebutuhan (Abraham Maslow) dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara sesuatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhan terpenuhi maka karyawan

tersebut akan memperhatikan perilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya.

2) Teori insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evolusi Charles Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelegen merupakan reflek dari insting yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

3) Teori drive

Woodworth mengungkapkan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong suatu organisasi untuk melakukan tindakan. Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

4) Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting.

**d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sondang P. Siagian (2008, hal.138) Indikator Motivasi adalah :

- 1) Daya pendorong  
Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan  
Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri

- 3) Kerelaan  
Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Keahlian  
Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).
- 5) Keterampilan  
Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
- 6) Tanggung jawab  
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.
- 7) Kewajiban  
Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- 8) Tujuan  
Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti

(2010):

- 1) Dorongan mencapai tujuan  
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- 2) Semangat kerja  
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas  
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
- 4) Rasa tanggung jawab  
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang

mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Menurut Hamzah B. Uno (2009,hal. 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

#### Motivasi internal

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

#### Motivasi eksternal

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Triguno(2003,hal.27) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2009,hal.21) definisi Lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Rivai (2004,hal.144), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas maka penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam menjalankan tugas dan prestasi organisasi.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah :

- 1) Menciptakan gairah kerja,  
sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat,  
pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
- 3) Prestasi kerjanya akan dipantau  
individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Prawirosentono (2002,hal.109) terdapat banyak manfaat dari lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian

- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003,hal.26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi

### **c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja**

Faktor – Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik menurut Siagian, (2006,hal.63)adalah :

- 1) Ruang kerja yang lega
- 2) Bangunan tempat kerja
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (2011,hal.21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a) Pewarnaan
  - b) Penerangan
  - c) Udara
  - d) Suara bising
  - e) Ruang gerak
  - f) Keamanan
  - g) Kebersihan
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a) Struktur kerja
  - b) Tanggung jawab kerja
  - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d) Kerja sama antar kelompok
  - e) Kelancaran komunikasi

Ahyari (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

- 2) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

### 3) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

### 4) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik. Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak dari masing-masing karyawan.

### 5) Keamanan kerja

Keamanan kerja merupakan faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

## **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1992,hal.184-196), indikator lingkungan kerja meliputi:

#### 1) Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

## 2) Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

## 3) Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

## 4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

## 5) Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

## 6) Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan

merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.

#### 7) Jaminan terhadap keamanan

Kemanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.

Menurut Sihombing (2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- 1) Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
- 2) Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001, hal.46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Ubungan karyawan

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan

terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.

Hasil penelitian Rizwan, Azeem, dan Asip (2010) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. "*Mobile telecommunication Service Organization Of Pakistan*"



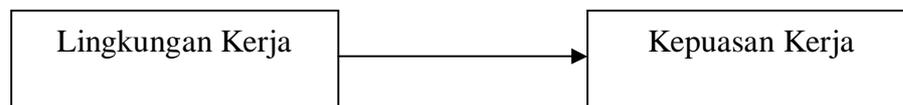
Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise.

Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

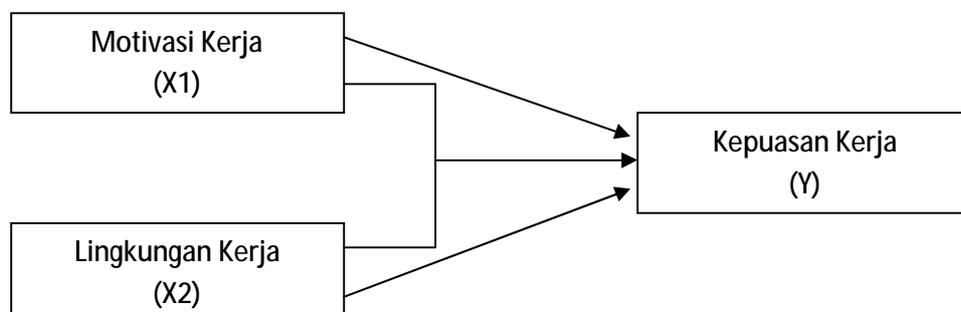
Hasil penelitian Bintoro (2010) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.



Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Arta Adi Kusume (2013) “Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Muria Semarang”

Kerangka pemikiran di atas dapat penulis gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar II.3 Pradigma Penelitian

### 3. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis berupa pernyataan mengenai konsep yang dapat dinilai benar atau salah jika menunjuk pada suatu fenomena yang diamati dan diuji secara empiris untuk mencapai tujuan penelitian ini mengacu pada perusahaan dan literatur yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya. Adapun hipotesis penilaian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.
3. Terdapat Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja dan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **1. Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menncintai pekerjaannya. Sikap dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Melayu S.P Hasibuan 2008,hal,202) .Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut.

**Tabel III.1**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Menyenangi Pekerjaannya
2	Mencintai Pekerjaannya
3	Moral kerja
4	Kedisiplinan
5	Prestasi kerja

Sumber : Melayu S.P Hasibuan (2008,hal.202)

## 2. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Diukur dengan indikator :

**Tabel III.2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Pewarnaan
2	Kebersihan
3	Penerangan
4	Pertukaran udara
5	Musik
6	Kebisingan
7	Jaminan terhadap keamanan

Sumber: Nitisemito (1992,hal.184-196)

## 3. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P. Siagian 2008,hal.138).

Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No.	Indikator
1	Daya pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Membentuk keahlian
5	Membentuk keterampilan
6	Tanggung jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: Sondang P. Siagian (2008.hal,138)

### C. Tempat Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian ini dilakukan di PDAM tirtanadi cabang padang bulan yang bertempat di Jamin Ginting KM 9 No. 88 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016/d April 2017.

**Tabel III.4**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Des				jan				Feb				mar				apr			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	RISET AWAL (OBSERVASI)	■	■																		
2	PENYUSUNAN PROPOSAL			■	■	■	■														
3	BIMBINGAN PROPOSAL							■	■												
4	SEMINAR PROPOSAL								■												
5	REVISI PROPOSAL									■	■	■	■								
6	PENGUMPULAN DATA PROPOSAL													■	■	■	■				
7	PENGELOLAAN DATA																	■	■	■	■
8	BIMBINGAN SKRIPSI																	■	■	■	■
9	SIDANG MEJA HIJAU																				■

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap pada PDAM tirtanadi cabang padang bulan yang bertempat di Jamin Ginting KM 9 No. 88

Medan. yang berjumlah 100 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Jumlah Populasi**

No.	Bagian / Department	Populasi
1	Umum	10
2	Hubungan Langganan	50
3	Keuangan	10
4	Asset	5
5	Pemasaran	7
6	Pengawasan	7
7	Jaringan	7
8	Keamanan	4
Jumlah		100

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan

## 2. Sampel

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang 100 orang yang menjadi sampel penelitian atau sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Sugiyono 2010, hal 217).

## E. Teknik pengumpulan data

### 1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.6**  
**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R- tabel. Jika R- hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tariff signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed)  $\leq 0,05$  maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2 – tailed)  $\geq 0,05$  maka butir instrument tidak valid ( Juliandi dan Irfan,2013, hal 79).

### 1) Uji Validitas Motivasi

Tabel uji validitas motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 7**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,497 (positif)	0,270	Valid
2	0,620 (positif)	0,270	Valid
3	0,587 (positif)	0,270	Valid
4	0,507 (positif)	0,270	Valid
5	0,445 (positif)	0,270	Valid
6	0,413(positif)	0,270	Valid
7	0,390 (positif)	0,270	Valid
8	0,520 (positif)	0,270	Valid
9	0,295 (positif)	0,270	Valid
10	0,395 (positif)	0,270	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

### 2) Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III – 8**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,457 (positif)	0,270	Valid
2	0,503 (positif)	0,270	Valid
3	0,503 (positif)	0,270	Valid
4	0,603 (positif)	0,270	Valid
5	0,447 (positif)	0,270	Valid
6	0,522 (positif)	0,270	Valid
7	0,522 (positif)	0,270	Valid
8	0,597 (positif)	0,270	Valid
9	0,398 (positif)	0,270	Valid
10	0,332 (positif)	0,270	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

### 3) Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel uji validitas Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel III – 9**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>R – hitung</b>	<b>R – tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,592 (positif)	0,270	Valid
2	0,619 (positif)	0,270	Valid
3	0,551 (positif)	0,270	Valid
4	0,567 (positif)	0,270	Valid
5	0,435 (positif)	0,270	Valid
6	0,563 (positif)	0,270	Valid
7	0,457 (positif)	0,270	Valid
8	0,598 (positif)	0,270	Valid
9	0,286 (positif)	0,270	Valid
10	0,387 (positif)	0,270	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari semua butir pernyataan untuk masing- masing variabel (Motivasi, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan ternyata menunjukkan status valid dan. Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya

dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha.

### 3. Relibilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*
- b) Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*)

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel III – 10**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Realibilitas</b>	<b>Status</b>
Motivasi Kerja (X1)	0,690 > 0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,707 > 0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,706 > 0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

## 2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

$X_1$  = lingkungan kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

e = Error

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

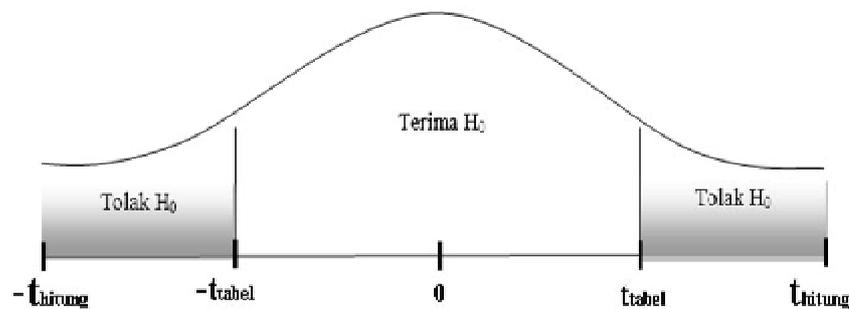
$n$  = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- Bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

#### b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

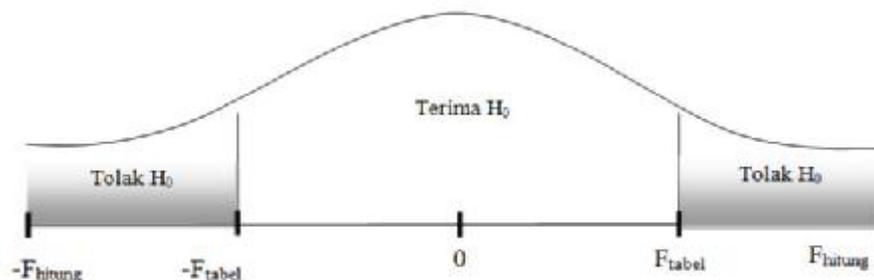
Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0$  :  $\beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$

$H_0$ :  $\beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel

Kriteria pengujian :

- Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$D$  = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 10 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 10 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah motivasi, variabel  $X_2$  adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah Kepuasan Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 68 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (motivasi dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (Kepuasan Kerja).

#### 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

## a. Jenis kelamin Responden

**Tabel IV-1.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	62	62,0	62,0	62,0
Perempuan	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas karyawan di perusahaan adalah responden laki-laki sebanyak 62 orang (62%). Hal ini disebabkan karena perusahaan lebih membutuhkan karyawan laki-laki dibandingkan wanita dalam penerimaan karyawannya.

## b. Kelompok Usia

**Tabel IV-2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Thn	1	1,0	1,0	1,0
26-30 Thn	3	3,0	3,0	4,0
31-40 Thn	50	50,0	50,0	54,0
>40 Thn	46	46,0	46,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 50 orang (50%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

## c. Pendidikan Responden

Tabel IV-3.  
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	9	9,0	9,0	9,0
S1	91	91,0	91,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 91 orang (91%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan sarjana.

## d. Masa Kerja

Tabel IV-4.  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 Thn	1	1,0	1,0	1,0
4-6 Thn	21	21,0	21,0	22,0
>6 Thn	78	78,0	78,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja > 6 tahun ke atas yaitu sebanyak 78 orang (78%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-6.  
Skor Angket untuk Variabel  $X_1$  (Motivasi)

Alternatif Jawaban													
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	39	39,0	38	38,0	16	16,0	4	4,0	3	3,0	100	100	
2	16	16,0	21	21,0	55	55,0	5	5,0	3	3,0	100	100	
3	23	23,0	24	24,0	43	43,0	6	6,0	4	4,0	100	100	
4	20	20,0	34	34,0	43	43,0	3	3,0	3	3,0	100	100	
5	27	27,0	26	26,0	46	46,0	1	1,0	0	0	100	100	
6	29	29,0	33	33,0	37	37,0	1	1,0	0	0	100	100	
7	31	31,0	23	23,0	46	46,0	0	0	0	0	100	100	
8	25	25,0	45	45,0	27	27,0	27	27,0	2	2,0	100	100	
9	27	27,0	30	30,0	23	23,0	18	18,0	2	2,0	100	100	
10	20	20,0	40	40,0	35	35,0	3	3,0	2	2,0	100	100	

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data di atas dapat diketahui:

1. Jawaban responden tentang Saya bekerja keras dalam menjalankan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 39,0%.
2. Jawaban responden tentang Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 55 orang atau 55%.
3. Jawaban responden tentang selalu memiliki orientasi yang baik terhadap tugas yang diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 43 orang atau 43%.

4. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya selalu berorientasi masa depan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 34 orang atau 34%.
5. Jawaban responden tentang Saya ingin karir saya dapat berkembang dengan baik, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 46 orang atau 46%.
6. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan dengan benar, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 37 orang atau 37%.
7. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dan memeriksa kembali setiap pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 46 orang atau 46%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 45s%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 30%.
10. Jawaban responden tentang Saya selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 40,0%.

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi pegawai pada umumnya Cukup rendah, terlihat dari jawaban responden menjawab kurang setuju dari 35%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan kurang memiliki motivasi kerja yang baik dimana karyawan kurang berkerja keras dan bersungguh-sungguh selama menjalankan tugas. Karyawan juga kurang memiliki orientasi tugas dan masa depan yang tinggi serta kurang memiliki keinginan untuk mengembangkan karir. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kurang teliti sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu kurang maksimal.

Tabel IV-7.  
Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	8,0	32	32,0	38	38,0	17	17,0	5	5,0	100	100
2	10	10,0	39	39,0	44	44,0	4	4,0	3	3,0	100	100
3	9	9,0	28	28,0	42	42,0	13	13,0	8	8,0	100	100
4	20	20,0	40	40,0	35	35,0	3	3,0	2	2,0	100	100
5	3	3,0	30	30,0	48	48,0	15	15,0	4	4,0	100	100
6	2	2,0	45	45,0	41	41,0	8	8,0	4	4,0	100	100
7	13	13,0	77	77,0	6	6,0	1	1,0	3	3,0	100	100
8	41	41,0	33	33,0	19	19,0	6	6,0	1	1,0	100	100
9	16	16,0	21	21,0	55	55,0	5	5,0	3	3,0	100	100
10	23	23,0	24	24,0	43	43,0	6	6,0	4	4,0	100	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui distribusi jawaban untuk variable lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pewarnaan di dalam ruangan sudah baik dan menyejukan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 38 orang atau 38%.

2. Jawaban responden tentang fasilitas di ruang kerja pegawai selalu tertata dengan rapi, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 44 orang atau 44%.
3. Jawaban responden tentang penerangan yang tersedia cukup membantu dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 42 orang atau 42%.
4. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam ruang kerja membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 40%.
5. Jawaban responden tentang kelembaban ruangan kerja pegawai selalu terjaga, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 48 orang atau 48%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan memiliki ketersediaan fasilitas kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 45%.
7. Jawaban responden tentang ruangan kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 77 orang atau 77%.
8. Jawaban responden tentang aroma ruangan kerja tidak mengganggu pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 41%.
9. Jawaban responden tentang keadaan lingkungan kerja aman bagi pegawai untuk bekerja, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 55 orang atau 55%.

10. Jawaban responden tentang adanya jaminan keamanan, baik peralatan kantor maupun miliki pegawai, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 43 orang atau 43,0%.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan dapat dikatakan kurang baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab kurang setuju lebih dari 40 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan ini selalu kurang menyediakan fasilitas kerja dan kurang menatanya dengan rapi. Penerangan di dalam ruang kerja telah membantuk pekerjaan, serta ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik sehingga nyaman untuk melaksanakan pekerjaan. Perusahaan juga menjaga kebisingan dan aroma yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan serta menjaga keamanan baik milik perusahaan maupun milik pribadi karyawan

Tabel IV-8.  
Skor Angket untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	46,0	32	32,0	19	19,0	1	1,0	2	2,0	100	100
2	18	18,0	24	24,0	50	50,0	7	7,0	1	1,0	100	100
3	52	52,0	22	22,0	22	22,0	4	4,0	0	0	100	100
4	28	28,0	47	47,0	22	22,0	3	3,0	0	0	100	100
5	40	40,0	32	32,0	28	28,0	0	0	0	0	100	100
6	42	42,0	36	36,0	19	19,0	3	3,0	0	0	100	100
7	45	45,0	32	32,0	23	23,0	0	0	0	0	100	100
8	29	29,0	43	43,0	20	20,0	6	6,0	2	2,0	100	100
9	38	38,0	35	35,0	18	18,0	9	9,0	0	0	100	100
10	23	23,0	32	32,0	30	30,0	15	15,0	0	0	100	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui distribusi jawaban untuk variable kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 46,0%.
2. Jawaban responden tentang Pekerjaan saya tidak membosankan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 50 orang atau 50%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 52%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk melaksanakan apa yang menjadi tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 47%.
5. Jawaban responden tentang Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau 40%.
6. Jawaban responden tentang Saya Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 42%.
7. Jawaban responden tentang Hubungan dengan rekan sekerja berjalan dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau 43%.
8. Jawaban responden tentang Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap output bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 43%.

9. Jawaban responden tentang Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau 38%.
10. Jawaban responden tentang Saya merasa kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawannya dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 32,0%.

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai telah Kepuasan Kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 35%. Dimana pekerjaan menarik dan menyenangkan bagi karyawan, pekerjaan tidak membosankan dan karyawan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan selalu teliti dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terampil serta memiliki ide dan gagasan yang selalu berguna bagi perusahaan. Selain itu karyawan juga dapat diandalkan dan selalu mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan selalu bersikap yang baik dan selalu ramah baik kepada pimpinan maupun sesama karyawan lain. karyawan merasa kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawannya dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan

## **B. Pengolahan Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

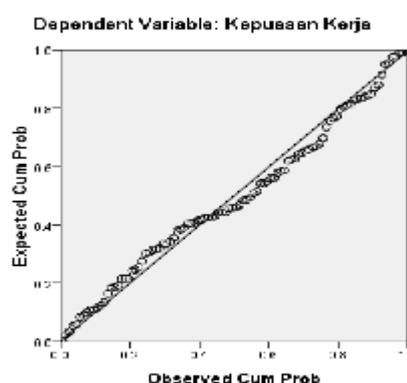
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.613	21.120					
Motivasi	.144	.509	.466	.339	.290	.854	1.170
Lingkungan Kerja	.221	.568	.519	.417	.369	.854	1.170

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

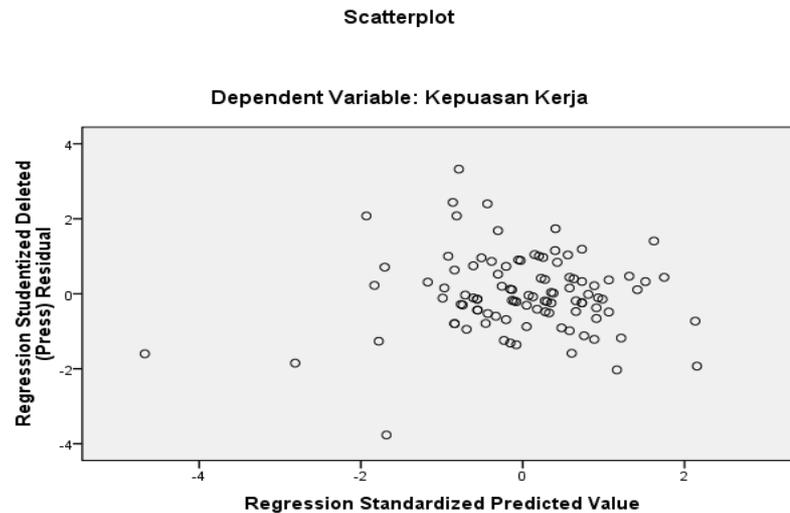
Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu:

- 1) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- 2) Mempunyai angka tolerance mendekati angka 1
- 3) Memiliki  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$
- 4) Besaran korelasi antar variabel independen korelasi antara variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,05). Jika korelasi kua maka terjadi problem multikolinearitas

**c. Heterokedastisitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2. Heterokedastitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-11. Koefisien Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.867	3.655		3.794	.000
Motivasi	.327	.092	.314	3.549	.001
Lingkungan Kerja	.394	.087	.399	4.520	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*)

Versi 15,0 di dapat:

$$a = 13,867$$

$$b_1 = 0,327$$

$$b_2 = 0,394$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 13,867 + 0,327 X_1 + 0,394 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

#### b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-10. Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.867	3.655		3.794	.000
Motivasi	.327	.092	.314	3.549	.001
Lingkungan Kerja	.394	.087	.399	4.520	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

### 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $3,549 > 1,660$ , maka  $H_0$  ditolak, dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan

### 2) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,520 > 1,660$ , maka  $H_0$  ditolak, dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerjapegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan.

### c. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$  {apabila semua koefisien  $\beta$  adalah nol, maka motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja( $Y$ )}

$H_a$  : Salah satu  $\beta \neq 0 \rightarrow$  {apabila salah satu koefisien  $\beta$  tidak nol, maka motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja

( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja( $Y$ )}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-13. ANOVA**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	660.527	2	330.263	26.491	.000 <sup>a</sup>
Residual	1209.313	97	12.467		
Total	1869.840	99			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 26,491 dengan  $F_{tabel}$  2,70 sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap  $Y$  (Kepuasan Kerja) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

**a. Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel IV-12. Nilai R – Square  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.340	3.53089	.353	26.491	2	97	.000	1.368

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,594 dan *R-Square* adalah 0,340 atau 34,0%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 34,0% dan sisanya 66,0% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $3,549 > 1,660$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y

(Kepuasan Kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Gouzaly (2009, hal, 257), dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam kedalam dua kelompok yang dapat menimbulkan kepuasan kerja yaitu, faktor external (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi).

Hal ini senada dengan hasil penelitian Rika Merlianti (2006) asil analisis menyatakan motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawanlain.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,705 > 1,660$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja). Selain itu terlihat pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mega Arum Yunanda (2011) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai  $F_{hitung}$  pada adalah 26,491 dengan  $F_{tabel}$  2,70  $sig$   $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan hipotesis diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Kepuasan Kerja) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ . Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,340 menunjukkan sekitar 34,0% variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui bahwa secara bersama motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 34,0%. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah 34,0%. Sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara nyata berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti kenaikan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. Tingginya motivasi kerja ini menunjukkan adanya minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang selama ini diampu. Sebagian besar karyawan mempunyai perhatian yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan motivasi dalam bekerja. Bukti lain sedikit sekali yang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lainn karena pekerjaan yang dijalani selama ini merupakan pekerjaan yang benar-benar

disukainya. Ini membuktikan adanya minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani selama ini. Tingginya minat ini mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut The Liang Gie (29: hal. 186) Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan tempat mereka bekerja lebih nyaman sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Pegawai tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan tempat ia bekerja seperti penerangan tidak terpenuhi, suara gaduh, suhu udara terlalu lembab, panas. Selain itu juga perlu diperhatikan tata ruang yaitu penentuan mengenai kebutuhan-kebutuhan ruang, tentang penggunaan secara terperinci dari ruang ini untuk menyiapkan susunan yang praktis dari faktor fisik yang dianggap perlu bagi pelaksanaan kerja perkantoran dengan biaya yang layak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Trianingsih (2006) dimana hasil penelitiannya adalah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel  $X_1$  (motivasi), terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $3,549 > 1,660$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) terhadap variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $4,705 > 1,660$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja).
2. Dari uji F diperoleh 26,491 dengan  $F_{tabel}$  2,70 atau  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,340 atau 34,0%, menunjukkan sekitar 34,0% variabel  $Y$  dapat dijelaskan oleh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja

(X<sub>2</sub>) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah 34,0%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Saran**

1. Mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja para pegawai, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti suasana ruangan kerja, fasilitas kerja, kenyamanan karyawan dari aroma dan kebisingan.
2. Motivasi yang baik akan meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan cara-cara motivasi karyawan yang benar.
3. Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan dengan meningkatkan pemberian motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2009). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Asri Laksmi Riani (2011), *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Imam Ghazali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangcuprawira (2009), *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB Press
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moh. Pabundu Tika (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kepuasan Kerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.

Sunyoto (2012) *Teori, Koefisien dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo (2009) *Manajemen Kepuasan Kerja*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers.