

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MATAHARI DEPARTEMENT STORE CABANG THAMRIN PLAZA MEDAN

Teddi Pribadi
FEB Universitas Medan Area

ABSTRAKSI

Lingkungan kerja yang baik dan memadai diharapkan mampu memuaskan karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Demikian juga dengan motivasi sangat penting diberikan kepada setiap karyawan agar karyawan lebih semangat dan dapat memuaskan harapan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan sehingga hasil kerja karyawan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat melihat pengaruh antara dua variabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan SPG/M di PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini digunakan rumus slovin, pengambilan sampel yang penulis lakukan pada PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza Medan adalah sebanyak 85 orang. Pengumpulan data yang dilakukan dengan metode kuesioner, data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi, untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik pada analisis linier berganda, maka variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai variabel kepuasan kerja karyawan sebesar $(3,706 > 1,989)$. Sedangkan untuk variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai variabel kepuasan kerja karyawan sebesar $(3,399 > 1,989)$.

Kata Kunci : *lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pengelolaan perusahaan, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan, kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, kemampuan ini sering disebut dengan keunggulan kompetitif. Potensi setiap individu yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin sehingga mampu memberikan hasil yang sangat optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama dari suatu perusahaan, yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya. Karyawan yang berada didalam perusahaan berperan penting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan tujuan perusahaan hanya akan tercapai jika karyawan merasa puas akan kebijakan kebijakan dalam perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2006 : 193) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system social yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, system administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Selain itu setiap perusahaan perlu memotivasi karyawannya sebagai salah satu

bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Menurut Mangkunegara (2009:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

PT. Matahari Putra Prima Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ritel. Didirikan pada tahun 1958 oleh pasangan Bapak Hari Darmawan dan Anna Janti. PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza yang tertua di pulau Sumatera dan merupakan salah satu pusat perbelanjaan terletak di kota Medan, Sumatera Utara. Tepatnya di jalan Thamrin No. 75 R Medan

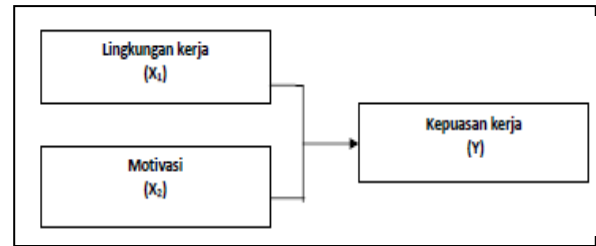
Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya PT. Matahari departement Store Medan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian upah yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dewasa ini, dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang layaki diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah: “Apakah Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store

1.3 Model Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori pendukung, maka model keterkaitan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan pada kerangka berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah: ‘Lingkungan kerja dan Motivasi secara parsial ataupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store’”

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Agus Ahyari (Iewa & Subowo 2005) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu unsur lingkungan kerja.

Menurut Anogoro dan Widianti dalam Septianto (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Agus Ahyari (Dewa & Subowo 2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan kerja sosial, status sosial hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan ; dan lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, para karyawan tentu akan merasa nyaman, aman dan tidak perlu merasa khawatir akan ancaman-ancaman yang dapat mengganggu seperti suara bising, penerangan yang tidak mump dan berbagai macam gangguan lain.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Agus Ahyari dan Septianto memiliki arti yang luas, maka Sondang Siagian memberikan definisi yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Sondang Siagian (2004:132) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Hubungan karyawan ini juga menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan.

Berdasarkan dari penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang tepat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan bersangkutan. Menurut Sihombing (2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

a. Faktor Fisik, Meliputi hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

b. Faktor non Fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit contohnya asuransi kesehatan

Menurut Alex S Nitisemiti (2004:184-196), indikator lingkungan kerja adalah

a. Pewarnaan

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

b. Kebersihan

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

c. Penerangan

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

d. Pertukaran Udara

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

e. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan

mengurangi kelelahan dalam berkerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang diaman kebisingan dapat mengganggu konsentrasi perkerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suaran kendaraan bermotor, dan sebagainya.

g. Jaminan terhadap Keamanan

Keamanan 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.

Berdasarkan penjabaran yang ada diatas maka yang dimaksud dengan indikator :

1. Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil

2. kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja

2.2. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari perkataan motif (motive) yang artinya adalah rangsangan dorongan dan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut memperlihatkan perilaku tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ialah upaya untuk menimbulkan rangsangan, dorongan dan ataupun pembangkit tenaga pada seseorang dan ataupun sekelompok masyarakat tersebut mau berbuat dan bekerjasama secara optimal melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai yang telah ditetapkan (Azwar, 2007: 63).

Menurut Mangkunegara (2009:93) berpendapat Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) 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.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini Kepala Dinas di Diskoperindag dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

2.3. Pengertian Kepuasan kerja

Salah satu yang dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) atau adanya rasa ketidakpuasan kerja, sehingga terjadi pemogokan liar, pelambanan kerja. Mangkir dan penggantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan tidak adanya jaminan keselamatan mereka dalam bekerja, rendahnya prestasi kerja, pendapatan (*income*) karyawan, masalah disiplin dan berbagai kesulitan.

Berikut ini akan dijelaskan pengertian tentang kepuasan kerja. Menurut Siagian (2008 : 295) yaitu : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.” Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan merupakan pandangan positif para karyawan terhadap perusahaan sehingga para karyawan menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan tidak menimbulkan kejenuhan bagi mereka.

Dari pengertian kepuasan kerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan dari ketidakpuasan kerja yang merupakan kebalikan dari kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja berarti suatu cara pandang yang negatif para karyawan terhadap perusahaan sehingga para karyawan menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai sesuatu beban dan dapat menimbulkan kejenuhan bagi mereka.

2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

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. Menurut Strauss (2006 : 24) bahwa seseorang karyawan itu puas atau tidak pada pekerjaannya tergantung pada faktor berikut ini :

- a. Penilaian diri
- b. Perbandingan-perbandingan sosial
- c. Pengharapan

Berikut akan dijelaskan ketiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara singkat.

a. Penilaian diri

Ini menyangkut dengan kepribadian karyawan, jika ia menganggap sebagai seorang yang secara umum diam atau periang maka ia akan selalu puas atau tidak puas dengan perusahaan atau pekerjaannya.

b. Perbandingan-perbandingan sosial

Hal ini menyangkut soal keadilan, jika karyawan diperlakukan kurang adil oleh perusahaan maka ia akan tidak puas.

c. Pengharapan

Hal ini menyangkut bahwa jika ada yang diharapkan seorang karyawan dari pekerjaan atau perusahaannya sesuai atau tidak sesuai dengan harapannya, maka ia akan merasa puas atau tidak puas. Sebaliknya jika tidak maka ia akan kecewa atau tidak puas.

Program pemerintah jangka panjang berskala nasional menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja pada umumnya relatif tinggi dan kurang stabil, sehingga banyak terjadi perubahan sosial yang menunjukkan ketidakpuasan kerja meningkat. Harapan karyawan secara dramatis meningkat, corak tenaga kerja berubah seketika, wanita dan golongan minoritas mencari pekerjaan.

Meskipun harapan tenaga kerja meningkat, kualitas praktek manajemen juga meningkat sehingga beberapa telah menunjukkan bahwa lebih dari 80 % tenaga kerja masih mempermasalahakan tentang ketidakpuasan kerja. Maslow (2008 : 97) menyatakan bahwa :

Faktor-faktor kepuasan kerja antara lain adanya :

- 1) Fisiologis, kebutuhan akan minum, makan, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Harga diri (*esteems*), kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

- 3) Perwujudan diri (*self actualization*), kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.
- 4) Keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 5) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan rasa cinta kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Moh. As'ad (2010 : 114) mengemukakan bahwa: Memandang tiga faktor untuk dapat melihat kepuasan kerja yaitu adanya :

- 1) Hubungan antar karyawan, yaitu yang melalui hubungan manajer dengan karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- 2) Faktor individual, seperti sikap terhadap pekerjaannya dan jenis kelamin.
- 3) Faktor eksternal yang mencakup keadaan keluarga karyawan, reaksi dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seperti melalui penataran, training dan sebagainya.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa timbulnya kepuasan kerja dari karyawan akibat terpenuhinya beberapa kebutuhan yang diharapkan karyawan dari perusahaan ternyata seluruhnya terpenuhi

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penelitian adalah penelitian asosiatif Tempat dan Waktu Penelitian dilakukan di PT. Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza, yang berada di Jl.M.H Thamrin No.75R Medan. Waktu penelitian dimulai dari Februari 2018 sampai dengan bulan Mei 2018.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2005:90), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan SPG/M di PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza yang berjumlah 560 orang. Dengan demikian dengan menggunakan rumus slovin pengambilan sampel yang penulis lakukan pada PT. Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza adalah sebanyak 85 orang.

3.3 Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrument (kuisisioner). Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$. n adalah jumlah sampel. Pada penampilan output SPSS 15,0 pada *cronbach alpha* dikolom *correlated item-total correlation*, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid.

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan dari indicator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan rabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah koesioner/angket untuk mencari reliabilitasnya digunakan rumus α (Arikunto 1996:139). Untuk memudahkan perhitungan menurut Ghazali (2006) SPSS 15,0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil I Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Untuk uji validitas dan realibilitas awal, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 15 orang responden awal diluar sampel. Maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-k$, k merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel. Jadi $df = 15 - 2 = 13$ dan tingkat signifikansi sebesar 5% maka r -tabel yang diperoleh = 0,514. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS 18.00* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.
- c. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item - total corrected*.

Tahap survei kuesioner berisikan 14 pernyataan yang terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi serta variabel terikat

yaitu kepuasan kerja karyawan. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji validitasnya

Tabel IV. 1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,841	0,514	Valid
2.	0,715	0,514	Valid
3.	0,661	0,514	Valid
4	0,913	0,514	Valid
5	0,650	0,514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-5 untuk variabel Lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,841>0,514 pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,715>0,514 pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi 0,661>0,514 pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,913> 0,514 pertanyaan kelima dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,650>0,514 Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel IV.2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,726	0,514	Valid
2.	0,677	0,514	Valid
3.	0,693	0,514	Valid
4	0,886	0,514	Valid
5	0,677	0,514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-5 untuk variabel Motivasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,762>0,514 pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,677>0,514 pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,693>0,514 pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,886>0,514 pertanyaan kelima dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,677>0,514 Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel IV.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,730	0,514	Valid
2.	0,638	0,514	Valid
3.	0,618	0,514	Valid
4	0,849	0,514	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan 1-4 untuk variabel kepuasan kerja karyawan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan. Hal ini dapat di lihat dari pertanyaan pertama dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,730>0,514 pertanyaan kedua dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,638 >0,514 pertanyaan ketiga dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,618>0,514 pertanyaan keempat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,849>0,514 Berdasarkan hasil tersebut karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja Karyawan) yaitu

Tabel IV.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan kerja (X ₁)	0,870	Sangat Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,885	Sangat Reliabel
Kepuasan kerja Karyawan (Y)	0,840	Sangat Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka variabel, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,870 > 0,60 untuk variabel motivasi (X₂) sebesar 0,885>0,60 dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,840 > 0,60 untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar

pengaruh variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen. Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.855	1.347		1.377	.172
X1= Lingkungan kerja	.333	.090	.397	3.706	.000
X2= Motivasi	.369	.092	.428	3.995	.000

a. Dependent Variable: Y= Kepuasan kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1,855 + 0,333 X_1 + 0,369 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 1,855

Ini mempunyai arti bahwa variabel lingkungan kerja (x_1) dan motivasi (x_2) dianggap konstan, maka variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 1,855.

b. Koefisien $x_1b_1 = 0,333$

Ini menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai variabel lingkungan kerja 1% akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,333

c. Koefisien $x_2b_2 = 0,369$

Ini menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai variabel motivasi 1% akan meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,369.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel IV. 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.587	1.274

a. Predictors: (Constant), X2= Motivasi, X1= Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Y= Kepuasan kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,772. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 77,2%.

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa:

- Nilai R sebesar 77,2% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 dan X_2 mampu mempengaruhi Y sebesar 77,2%.
- Pada R Square (angka korelasi atau r yang dikudrankan) sebesar 59,7%. R square disebut juga sebagai identifikasi deteminasi. Besarnya nilai identifikasi determinasi 59,7%, nilai tersebut berarti bahwa sebesar 59,7% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi serta sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- Nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,587 atau sama dengan 58,7% berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$, artinya variasi naik turunnya kepuasan kerja karyawan di PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,3% lagi dipengaruhi oleh variasi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.
- Standar error of the estimate* disebut juga standar devisiasi yang artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standar error of the estimate* penelitian ini adalah 1,274 (semakin kecil deviasi maka model semakin baik).

4. Uji hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (uji-f)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi secara bersama-sama berpengaruh dengan signifikan. Model hipotesis yang akan digunakan dalam Uji f ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

Untuk mengetahui nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

1. df (pembilang) = $k - 1$
2. df (penyebut) = $n - k$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 85 dan jumlah keseluruhan variabel (k) sebanyak 3, sehingga diperoleh :

1. df (pembilang) = $k - 1$
 df (pembilang) = $3 - 1 = 2$
2. df (penyebut) = $n - k$
 df (penyebut) = $85 - 3 = 82$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dan kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ sehingga didapatkan sebesar 3,11.

Tabel IV.7. Uji Signifikan Simultan (Uji f)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.022	2	98.511	60.661	.000 ^a
	Residual	133.166	82	1.624		
	Total	330.188	84			

a. Predictors: (Constant), X2= Motivasi, X1= Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Y= Kepuasan kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,661 > 3,11$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu X_1 , X_2 berupa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Matahari Departement Store cabang thamrin plaza. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas dan mediasi yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dan pengaruhnya adalah positif. Dengan melihat probabilitasnya (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan berikut diterima dan berpengaruh.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan. Model hipotesis yang akan digunakan dalam Uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

$H_1 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni 1,989

Tabel IV. 8. Uji Signifikan Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.855	1.347		1.377	.172
	X1= Lingkungan kerja	.333	.090	.397	3.706	.000
	X2= Motivasi	.369	.092	.428	3.995	.000

a. Dependent Variable: Y= Kepuasan kerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Untuk variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,706 > 1,989$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza. Beta penelitian adalah beta yang positif, artinya bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Variabel Motivasi (X_2)

Variabel Motivasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,995 > 1,989$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza. Beta penelitian adalah beta yang positif, artinya bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu artinya keseluruhan indikator Lingkungan kerja seperti Penerangan cahaya Suhu Udara Suara Bising Keamanan Kerja Hubungan dengan atasan Hubungan dengan sesama karyawan yang diberikan pada karyawan di PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza Medan memberikan adanya peningkatan kepuasan kerja seperti Rasa saling membutuhkan. Saling bekerjasama Saling mendukung rekan kerja Meningkatkan hasil kerja Meningkatkan rasa tanggung jawab Sikap jujur Sikap dan hasil kerja yang baik. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza Medan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa indikator yang berupa dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatifitas dan rasa tanggung jawab sebagai keseluruhan kebutuhan dukungan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza Medan memberikan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja seperti Rasa saling membutuhkan. Saling bekerjasama Saling mendukung rekan kerja Meningkatkan hasil kerja Meningkatkan rasa tanggung jawab Sikap jujur Sikap dan hasil kerja yang baik apabila karyawan termotivasi dari berbagai alasan seperti adanya dorongan dari atasan untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal, pemberian motivasi semangat kerja untuk lebih giat dan lebih baik, memberi ruang berinisiatif bagi karyawan untuk memulai dan meneruskan pekerjaan mereka, mendorong karyawan untuk mampu berkreaitifitas dalam pekerjaan, serta memberi tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Dengan alasan

tersebutlah para karyawan dapat terdorong dan termotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka sesuai dengan tujuan perusahaan.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Thamrin Plaza Medan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,706 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza. Hal ini dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,995 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Lingkungan kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store cabang Thamrin Plaza. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,661 > 3,11$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ambar, Teguh Sulistyani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arep, Ishak, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Trisakti
- Azwar. S. (2007) *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, edisi 2, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dessler, Garry, 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesembilan, Jilid dua, Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Husein, Umar, 2004. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2000. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rusdakarya, Bandung.
- _____ 2009, *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Mathis, Robert L Dan John H Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Ke Dua, Selemba Empat, Jakarta.
- Moehersono, 2009. *Pengukuran Kepuasan kerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Pertama Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grafindo
- Nawawi, Hamdani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajahmada university press, Yogyakarta.
- _____ 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku ketujuh, Gajahmada university press, Yogyakarta.
- Rivai, Verthzal, 2005. *Performance Appraisal*, Edisi kesepuluh, Penerjemah Bayu Airlangga, Erlangga Jakarta.
- Riani Asri Laksmi. 2011 *Budaya Organisasi*. Penerbit Graha baru. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kepuasan kerja*, edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta

JURNAL PENELITIAN

- Sahidaria. 2015. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Buri Sonikijaya Padang*. **Jurnal Manajemen**.
- Tanto Wijaya, Fransisca. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. **Jurnal Manajemen Bisnis**. Vol.3.No.2, 37-47