

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOTEL ANGKASA PEKANBARU**

Oleh :  
Aryadi Siagian  
Pembimbing  
Endang Sutrisna

### **ABSTRACT**

*This study aimed to determine the effect of work environment on job satisfaction of employees In Angkasa Hotel Pekanbaru. Work environment as an independent variable (X) has been formulated by the company that supplies and facilities, the workplace, work atmosphere. While job satisfaction as the dependent variable (Y). study was conducted on all employees Pekanbaru Angkasa Hotel by 49 people.*

*Data obtained from the questionnaire and further processed and then tested using statistical analysis such as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determined using SPSS 17.*

*The results showed that the test results of hypothesis testing.  $t_{count}(4672) > t_{table}(1678)$ . this suggests that the working environment affect the level of job satisfaction. The magnitude of the influence of environment on job satisfaction of employees kerja on Space Hotel Pekanbaru is 31.7%.*

*Keyword: The equipments, facilities, and working condition*

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang masalah**

Pertumbuhan dunia usaha di tanah air mengalami perkembangan pesat dewasa ini. Dengan pertumbuhan dunia usaha yang semakin maju tentunya memerlukan suatu pengolahan yang baik agar usaha yang dijalankan dapat bertahan dan berkembang. Apa yang dikelola bukan hanya meliputi hal-hal yang bersifat material tetapi juga yang bersifat non material seperti manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Tenaga kerja merupakan salah satu elemen penting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Namun, dalam rangka mencapai tujuan tersebut perusahaan sering mengalami kegagalan disebabkan karena menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang Berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih lebi menyukai dimana mereka bekerja.

Hotel angkasa adalah salah satu hotel yang mengalami permasalahan dalam kepuasan kerja karyawannya, Hotel Angkasa menawarkan berbagai jenis fasilitas guna untuk menarik minat pelanggannya, namun belakang ini menurun karena karyawan hotel tersebut kurang bersemangat dalam bekerja.

Sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, pihak hotel wajib berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan memberikan keuntungan yang besar kepada perusahaan dalam meningkatkan mutu pelayanan agar pelanggan merasa puas dan kemungkinan besar mereka akan datang kembali untuk memakai jasa Hotel tersebut.

Oleh sebab itu, maka perusahaan dalam menanggapi hal ini harus melaksanakan suatu kebijaksanaan yang meliputi penciptaan Lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan perlengkapan dan fasilitas yang mendukung penyelesaian terhadap suatu pekerjaan serta menciptakan komunikasi yang baik sehingga karyawan merasa nyaman berada ditempat kerja.

### **B. Kerangka Teoritis**

Menurut Sarwoto (2001,31) Lingkungan kerja yaitu: lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi :

#### **1. Perlengkapan dan fasilitas**

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, pesawat telepon buku dan bahan referensi, rak arsip dan lain-lain.

#### **2. Lingkungan tempat kerja**

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efektifitas pelaksanaan tugas.

- Tata ruang yang baik
- Cahaya dalam ruangan yang cukup
- Suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan
- Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja dan lain-lain

#### **3. Suasana kerja**

Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, Sehingga dapat mempengaruhi efisiennya pelaksanaan mekanisme kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut (Moh As'ad, 2001:115) yaitu :

- a. Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap pekerjaan dan perasaan kerja.
- b. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.
- c. Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi, penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif.

Dari permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian menjadi sebuah tulisan dalam bentuk skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Angkasa Pekanbaru”**

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu :

: “Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru”

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

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

- a. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru.

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

- a. Khususnya bagi para ilmuwan dengan kepuasan kerja karyawan. Diharapkan dapat memberikan input positif guna perbaikan Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru.
- b. Bagi pimpinan perusahaan. diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi mengenai lingkungan yang ada ditempat kerja.
- c. Bagi penulis, diharapkan penulis mampu menambah wawasan dan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan.
- d. Bagi penulis berikutnya. Sebagai pelengkap ilmu terutama ilmu yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia.

- e. Bagi lembaga/akademis. Dapat memberikan kontribusi terhadap akademis ataupun.

## E. Metode penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penulis memilih tempat penelitian dan dilaksanakan pada karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru yang beralamat di Jl. Dr. Setia Budi yang berpusat di Pekanbaru.

Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah dikarenakan hotel tersebut terletak ditengah kota di pusat perbelanjaan dan dekat dengan pelabuhan, dengan harga yang relatif terjangkau, pengunjung hotel tersebut berasal dari semua kalangan.

### 2. Jenis dan Sumber Data

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan masalah penelitian ini, maka penulis menggunakan 2 jenis data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokan menjadi, yaitu :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, seperti jawaban responden tentang hubungan kerjasama karyawan dengan pimpinan dan rekan sekerja, sering tidaknya karyawan menunggak pekerjaan pada jam kerja, keadaan lingkungan kerja, pemberian motivasi oleh perusahaan kepada karyawan dan tentang gaya kepemimpinan.
- b. Data Sekunder  
Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, fasilitas kerja berbentuk tabel atau laporan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

### 3. Analisis data

Pengukuran lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji t. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik.

Persamaan Regresinya :  $Y = a + b X$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X = Lingkungan kerja

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

Dengan nilai : (Sugiyono, 2000:171)

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) \sum X^2 - (\sum X) \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk menganalisis koefisien korelasi linear sederhana (r) atau untuk melihat hubungan keduanya dilihat dengan rumus : ( Sugiyono, 2000: 148 )

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

Dan untuk menguji statistik bagi koefisien korelasi (r) hipotesis yang diajukan dengan rumus : (Sugiyono, 2000:150)

$$t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_0$ : nilai  $t_{hitung}$

$n$  : Jumlah sampel

$r$  : Koefisien korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang antara variabel X (Lingkungan Kerja ) dengan variabel Y ( kepuasan kerja).

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

$H_a$  ( alternatif ) :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

$H_o$  ( nol ) :  $t_{tabel} > t_{hitung}$

Dimana :

$H_a$  : ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan.

$H_o$  : tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan.

## BAB II HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Identitas Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel II.1**  
**Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Laki – Laki	38	77,5
2	Perempuan	11	22,5
Jumlah		49	100

Sumber : Penelitian lapangan, 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa identitas responden pada karyawan produksi lebih di dominasi oleh karyawan pria.

#### 2. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat umur

**Tabel II.2**  
**Identitas Responden Menurut Tingkat Umur**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Tingkat Umur	Responden	Persentase
1	20 – 30	28	57
2	31 – 40	15	31
3	41 – 50	6	12
Jumlah		49	100

Sumber : Penelitian lapangan, 2011

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa usia karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru mayoritas masih berada pada usia yang produktif.

#### 3. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan klasifikasi umur, pengusaha mikro kecil dan menengah yang paling banyak mendapat bantuan

kredit berada pada umur 31 – 40 sebanyak 36 orang, hal ini dikarenakan keharusan manusia untuk memenuhi kebutuhan dilihat dari faktor umur yang masih produktif untuk bekerja dan bisa juga dilihat dari responden yang berusia 41 – 50 sebanyak 23 orang yang juga masih dikatakan umur yang produktif untuk bekerja, dan pengusaha mikro kecil dan menengah yang paling sedikit yaitu pada umur >60 tahun, yaitu sebanyak 1 orang.

4. **Katakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :**

**Tabel II.3**  
**Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Klasifikasi Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA / Sederajat	43	87,8
2	D3 /- Strata 1	6	12,2
Jumlah		49	100

Sumber : *Penelitian lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa identitas responden karyawan pada Hotel Angkasa pekanbaru kebanyakan didominasi tamatan SLTA/ Sederajat yaitu ada 43 responden atau 87.8%. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih mengutamakan pelayanan.

**B. Analisis Lingkungan Kerja Hotel Angkasa Pekanbaru**

**Tabel II.4**  
**Jawaban Responden Terhadap Perlengkapan dan fasilitas**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah responden
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Perlengkapan peralatan kerja	1 (2%)	41 (83,7%)	7 (14,3%)	0 (0%)	0 (0%)	190	49 (100%)
2	Ruang kerja yang nyaman	0 (0%)	30 (61,2%)	19 (38,8%)	0 (0%)	0 (0%)	177	49 (100%)
3	Fasilitas AC dan WIFI yang tersedia	0 (0%)	30 (61,2%)	19 (38,8%)	0 (0%)	0 (0%)	177	49 (100%)
Jumlah		1	101	45	0		544	147
Rata – Rata Persentase		0,3 (0,6%)	33,7 (68,8%)	15 (30,6%)	0 (0%)	0 (0%)	181,3	49 (100%)

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden terhadap perlengkapan dan fasilitas berupa perlengkapan peralatan kerja yang tersedia, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas WIFI dan AC yang tersedia adalah baik, yang mana dapat dilihat dari rata – rata tanggapan responden sebesar 33,7 (68,8%), artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan perlengkapan dan fasilitas cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan untuk kedepan perlu untuk ditingkatkan kembali guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel II.5**  
**Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Tempat Kerja**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Penerangan yang cukup	0 (0%)	36 (73,5%)	13 (26,5%)	0 (0%)	0 (0%)	183	49 (100%)
2	Penataan ruangan	0 (0%)	27 (55,1%)	22 (44,9%)	0 (0%)	0 (0%)	174	49 (100%)
3	Suhu udara yang baik	0 (0%)	25 (51%)	24 (49%)	0 (0%)	0 (0%)	172	49 (100%)
Jumlah		0	88	59	0	0	529	147
Rata – Rata Persentase		0 (0%)	29,3 (59,8%)	19,7 (40,2%)	0 (0%)	0 (0%)	176,3	49 (100%)

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden terhadap lingkungan tempat kerja berupa penerangan yang cukup, penataan ruangan, dan suhu udara yang baik adalah baik, yang mana dapat dilihat dari rata – rata tanggapan responden sebesar 29,3 (59,8%), artinya segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan tempat kerja cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan untuk kedepan perlu untuk ditingkatkan kembali guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel II.6**  
**Jawaban Responden Terhadap Suasana Kerja**  
**Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah responden
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Hubungan antara karyawan dan atasan	0 (0%)	38 (77,6%)	11 (22,4%)	0 (0%)	0 (0%)	185	49 (100%)
2	Informasi yang lancer	0 (0%)	28 (57,1%)	21 (42,9%)	0 (0%)	0 (0%)	175	49 (100%)
3	Pengaturan kondisi kerja yang baik	0 (0%)	35 (71,4%)	14 (28,6%)	0 (0%)	0 (0%)	182	49 (100%)
Jumlah		0	101	49	0	0	542	147
Rata – Rata Persentase		0 (0%)	33,7 (68,8%)	15,3 (31,2%)	0 (0%)	0 (0%)	180,7	49 (100%)

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2012*

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban responden terhadap suasana kerja berupa hubungan antara karyawan dan atasan, informasi lancer, dan pengaturan

kondisi kerja adalah baik, yang mana dapat dilihat dari rata – rata tanggapan responden sebesar 33,7 (68,8%), artinya suasana kerja yang ada dalam perusahaan mendapatkan respon cukup baik dari para karyawan, dan cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan untuk kedepan perlu untuk ditingkatkan kembali guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel II.7**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan kerja**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah responden
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Perlengkapan dan fasilitas	1 (0,6%)	101 (68,8%)	45 (30,6%)	0 (0%)	0 (0%)	544	49 (100%)
2	Lingkungan tempat kerja	0 (0%)	88 (59,8%)	59 (40,2%)	0 (0%)	0 (0%)	529	49 (100%)
3	Suasana kerja	0 (0%)	101 (68,8%)	46 (31,2%)	0 (0%)	0 (0%)	542	49 (100%)
Jumlah		1	290	150	0	0	1615	147
Rata – Rata Persentase		0,3 (0,2%)	96,7 (65,8%)	50 (34%)	0 (0%)	0 (0%)	538,3	49 (100%)

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2012*

Jumlah skor responden atas 9 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah 1615 dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam lingkungan kerja sebesar 1615 dalam kategori baik. Maka Lingkungan Kerja pada Hotel Angkasa Pekanbaru adalah “Baik”.

### C. Analisis Kepuasan Kerja Hotel Angkasa Pekanbaru

**Tabel II.8**  
**Jawaban Responden Terhadap Faktor Psikologis**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah responden
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Minat kerja karyawan	3 (6.1%)	30 (61.2%)	16 (32.7%)	0 (0%)	0 (0%)	183	49 (100%)
2	Ketentraman dalam bekerja	0 (0%)	29 (59.2%)	20 (40.8%)	0 (0%)	0 (0%)	176	49 (100%)
3	Perasaan terhadap pekerjaan	0 (0%)	42 (85.7%)	7 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	189	49 (100%)
4	Sikap terhadap pekerjaan	2 (4.1%)	42 (85.7%)	5 (10.2%)	0 (0%)	0 (0%)	193	49 (100%)

Jumlah	5	143	48			741	196
Rata – Rata Persentase	1,3 (2,5%)	35,8 (73%)	12 (24,5%)	0 (0%)	0 (0%)	183, 3	49 (100%)

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2012*

rata – rata tanggapan responden yaitu 35,8 (73%). Artinya factor psikologis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Angkasa sudah maksimal, dan untuk kedepan perlu ditingkatkan agar kepuasan kerja karyawan lebih maksimal lagi.

**Tabel II.9**  
**Jawaban Responden Terhadap Faktor Fisik**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah responden
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Jenis pekerjaan	0 (0%)	25 (51%)	24 (49%)	0 (0%)	0 (0%)	172	49 (100%)
2	Pengaturan jam kerja	0 (0%)	20 (40.8%)	29 (59.2%)	0 (0%)	0 (0%)	167	49 (100%)
3	Kelengkapan alat-alat kerja	0 (0%)	22 (44.9%)	27 (55.1%)	0 (0%)	0 (0%)	169	49 (100%)
4	Kebersihan tempat kerja	1 (2%)	43 (87.8%)	5 (10.2%)	0 (0%)	0 (0%)	192	49 (100%)
Jumlah		1	110	85	0	0	700	196
Rata – Rata Persentase		0,3 (0.6%)	27.5 (56%)	21.3 (43.4%)	0 (0%)	0 (0%)	175	49 (100%)

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2012*

rata – rata tanggapan responden yaitu 27.5 (56%). Artinya Faktor fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru adalah baik.

**Tabel II.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Faktor Finansial**  
**Hotel Angkasa Pekanbaru Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah responden
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Besarnya gaji/upah karyawan	0 (0%)	24 (49%)	25 (51%)	0 (0%)	0 (0%)	171	49 (100%)
2	Jaminan social untuk karyawan	2 (2,9%)	30 (61.2%)	19 (38.8%)	0 (0%)	0 (0%)	177	49 (100%)
3	Tunjangan/bon	0	23	26	0	0	170	49

	us dari perusahaan	(0%)	(46.9%)	(53.1%)	(0%)	(0%)		(100%)
4	Tunjangan hari raya	0 (0%)	30 (61.2%)	19 (38.8%)	0 (0%)	0 (0%)	177	49 (100%)
Jumlah		0	107	89	0	0	695	196
Rata – Rata Persentase		0 (0%)	26.8 (54.6%)	22.3 (45.4%)	0 (0%)	0 (0%)	173.8	49 (100%)

Sumber: *Penelitian Lapangan, 2012*

rata – rata tanggapan responden yaitu 26.8 (54.6%). Artinya factor fisik financial yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hotel Angkasa adalah baik.

**Tabel II.11**

**Rekapitulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja Hotel Angkasa Pekanbaru**

No	Indikator	Uraian Pertanyaan					Skor	Jumlah responden
		SB	B	CB	KB	TB		
1	Faktor Psikologis	5 (2.5%)	143 (73%)	48 (24.5%)	0 (0%)	0 (0%)	741	49 (100%)
2	Faktor fisik	1 (0.6%)	110 (56%)	85 (43.4%)	0 (0%)	0 (0%)	700	49 (100%)
3	Faktor Finansial	0 (0%)	107 (54.6%)	89 (45.4%)	0 (0%)	0 (0%)	695	49 (100%)
Jumlah		6	360	222	0	0	2136	147
Rata – Rata Persentase		2 (1%)	120 (61.2%)	74 (37.8%)	0 (0%)	0 (0%)	712	49 (100%)

Jumlah skor responden atas 12 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja adalah 2136 dalam pengklasifikasian jumlah skor dalam kepuasan kerja sebesar 2136 dalam kategori baik. Maka kepuasan kerja pada Hotel Angkasa Pekanbaru adalah “Baik”.

**D. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dari pengujian validitas dengan pengujian spss menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas dan reliabel.

**Analisis regresi linear**

**Tabel II.15**

**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung
1	Konstanta	21.631	4.591
2	Lingkungan Kerja	0,666	4.672

R = 0,563  
R<sup>2</sup> = 0,317  
Adjusted R square = 0,303

Sumber: Hasil Olahan SPSS versi 17

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien variable adalah sebagai berikut:

- a. konstanta sebesar 21.631 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kepuasan kerja karyawan akan sebesar 21.631 poin.

koefisien variable X sebesar 0,666 diartikan jika ada upaya dari Hotel Angkasa Pekanbaru terhadap lingkungan kerja yang diberikan bertambah satu poin maka akan menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja karyawan sebesar 0,666 poin.

Tingkat kolerasi yaitu sebesar 0,563 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependennya, menurut Sugiono memiliki hubungan cukup kuat. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel II.16**  
**Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi**

No	Nilai Koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,20	Sangat lemah
2	0,21 – 0,40	Lemah
3	0,41 – 0,60	Cukup Kuat
4	0,61 – 0,80	Kuat
5	0,81 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Metode Penelitian Bisnis ( Sugiono, 2004)

### . Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

#### a. Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $r^2$ ). Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,317 atau 31,7%. Artinya 31,7% variabel kepuasan kerja karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan 68,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain seperti kompensasi, pelatihan, promosi jabatan, dan penghargaan.

#### b. Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima )
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak )

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4.672 > 1.678$  yang berarti  $H_a$  diterima. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru dapat diterima.

## **BAB III**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang memadai yang diberikan oleh Hotel Angkasa Pekanbaru dapat diterima oleh karyawan. Hal ini dapat terlihat dari tanggapan responden, yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh responden selama ini dalam hal lingkungan kerja yang diberikan oleh Hotel Angkasa Pekanbaru. Artinya lingkungan kerja yang ada pada Hotel Angkasa Pekanbaru masih dirasakan baik oleh karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru. Hal ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja, apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka kepuasan kerja juga akan lebih baik.
2. Karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dapat terlihat dari tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan tanggapan yang dirasakan atau dialami oleh masing – masing karyawan selama mereka bekerja di Hotel Angkasa Pekanbaru dengan memperhatikan dari ketiga indikator yang ditemukan. Artinya kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap ketiga indikator sudah baik dan untuk kedepannya perlu ditingkat. Karena dengan semakin tingginya kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi juga motivasi karyawan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, karena penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja belum optimal, kebanyakan karyawan hanya berorientasi pada hasil yang ditetapkan.

#### **B. Saran**

Dari kesimpulan – kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis diberikan sebagai berikut:

1. Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karena lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru.
2. Agar kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan baik secara materil maupun non materil. Lingkungan kerja yang ada harus dirasakan lebih baik lagi oleh karyawan Hotel Angkasa Pekanbaru agar kepuasan kerja karyawan semakin tinggi sehingga motivasi kerja karyawan semakin tinggi juga sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Hal ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam terhadap kepuasan kerja karyawan diantaranya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu , insentif, motivasi, penghargaan, kompensasi, kepemimpinan dan lainnya agar ditemukan pemecahan terhadap hasil kepuasan kerja karena lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk dimasa

yang akan datang Hotel Angkasa Pekanbaru hendaknya perlu menitik beratkan pada kemampuan dan motivasi karyawan agar tercipta kepuasan kerja yang optimal serta memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan dan persaingan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

Bapak Drs. H. Ali Yusri, MS, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

1. Bapak Drs. H. Chalid Sahuri, MS selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
2. Bapak Drs. Kasmiruddin, M.Si, selaku ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
3. Ibu Drs. Endang Sutrisna, M.Si, selaku dosen pembimbing akademis penulis dan juga sebagai pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan selama masa studi dan sumbangan pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis. Semoga ilmu yang penulis terima dapat diaplikasikan dalam menjalankan aktivitas serta dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain.
5. Seluruh staff maupun karyawan Prodi Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau, kak Taris, kak Umi, kak ayu dll yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi dan memberi masukan kepada penulis selama masa perkuliahan sampai selesainya skripsi ini.
6. Kepada Bapak Suwandi Hartono selaku Personalia Pada Hotel Angkasa Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan juga kepada seluruh karyawan/i perusahaan yang telah banyak membantu selama penelitian dilaksanakan.
7. Keluarga tercinta: buat Ibuku Nurmauli Manullang dan Bapakku Mangaris Siagian dan saudara – saudaraku, yang telah memberikan semangat dan dorongan, terima kasih untuk semuanya kasih, perhatian, moril, financial yang telah kalian berikan.
8. Teman-teman seperjuangan ADBIS 2008 : Veggy, Fauziah, selvina, Via, Tia,rully, Friza, Elias, Rizki (kibong), Ariadi,bg Anas, bg Ricky dan teman – teman sekelas juga seangkatan yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
9. Akhirnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis selama ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Artoyo, Drs, 2000, *Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian dan Peranannya*, Balai Pustaka.

Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Jakarta: PT.Kencana, 2005.

- Fathoni, Abdulrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka cipta, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua cetakan kedua belas*. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II*. BPPH, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermaya T, 2001. *Lingkungan Kerja yang Produktif*, PT. Mitra Usaha, Yogyakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Cetakan pertama, Unri Press, Pekanbaru.
- Isyandi, B. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru : Unri Press.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moch, As'ad 2001, *Psikologi Industri*, Jakarta : Liberty, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,2008.
- Sarwoto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

#### **REVERENSI**

1. Odra Anas. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Riau, Dengan judul “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Food & Beverage Department Pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru”.
2. Agus Alfiandri. Fakultas Ekonomi Universitas Riau, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan PT Bumi Panca Manunggal pekanbaru”
3. M. Ali Riswan. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Riau, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kisel (Koperasi Karyawan Telkomsel) Pekanbaru”
4. Muhammad Indrawan Darusmin. Fakultas Ekonomi Universitas Riau, dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Pekanbaru