

EFFECTS OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. TIRTA EMAS KEMASINDO (JESSLYN) PEKANBARU

BY

MAWADDAH

DEWITA SURYATI NINGSIH, SE.MBA

RADEN LESTARI GANARSIH, SE.MM

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of motivation and the work environment on job satisfaction of employees at PT. Tirta Emas Kemasindo (Jesslyn) in Pekanbaru. Moreover, technique of sample was census with was 51 people. Sources of data were used primary data and secondary data. The technique was used collecting the data through interviews and questionnaires. The method of analysis in this research, were descriptive quantitative analysis of partial and simultaneous (multiple linear regression analysis) with SPSS version 20.

Based on the results of multiple linear regression analysis, simultaneously (together) two variables motivation (X_1) and work environment (X_2) significantly were affected job satisfaction (Y). The degree of influence of each independent variable on the dependent variable can be determined by performing a partial test. The results of this study were motivation variable (X_1) has a significant effect on the satisfaction employee variable (Y), and the work environment variable (X_2) significant effect on satisfaction employee variable (Y). Based on the analysis using the coefficient of determination (R^2), variable motivation and work environment has affected satisfaction employee on PT. Tirta Emas Kemasindo which was on 59,7 %. Moreover, 40,3% was affected by other variable which was not included in this study.

Thus, the motivation and the work environment variables were significant effect on job satisfaction employees of PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru. In addition, the work environment variable was the most influence variable on satisfaction employee PT.Tirta Emas Kemasindo.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Employee Satisfaction.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang pabrik maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia,

sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam

bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Pada prinsipnya jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya serta menjaga karyawan sebagai salah satu aset perusahaan, maka hak karyawan tersebut pun dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan diimbangi pemberian motivasi kerja yang tepat oleh pihak manajemen perusahaan dan ditunjang oleh sarana dan prasarana yang mendukung segala aktivitas yang diperlukan karyawan dan perusahaan.

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, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Selain dari motivasi yang dapat memberikan kepuasan, lingkungan kerja juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan tempat dan suasana yang melekat dengan karyawan. Lingkungan kerja yang memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka secara terus-menerus.

Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang aman dan menyediakan cukup alat dan perlengkapan dalam bekerja, adanya sarana dan prasarana yang baik, kondisi tempat kerja yang bagus seperti udara yang selalu segar, hubungan antar personal yang lancar dan suasana pekerjaan yang menyenangkan sehingga akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan. Dengan demikian dapat dihindari pemborosan waktu dalam bekerja, keadaan yang kurang menyenangkan dan pada akhirnya dapat mengurangi rasa puas karyawan tersebut.

Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang, rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru?
- b. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo?

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan,2001:202). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan (Isyandi,2004:137).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seseorang sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Yang menjadi tolak ukur kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang menentukan besarnya kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Yang Ada Pada Diri Pegawai
Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan
Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (Hasibuan,2001:203) :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Indikator Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan indikator seperti :

1. *Turnover*
Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu

dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi.

2. Tingkat Absensi
Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi.
3. Umur
Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan
Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Perusahaan
Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Indikator kepuasan kerja menurut Isyandi (2004:141) adalah :

1. Gaji atau imbalan non material
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Perasaan dalam diri individu

Indikator kepuasan kerja menurut Winardi (2009:216) adalah :

1. Gaji Atau Upah Yang Diterima
Jumlah gaji atau upah yang diterima dan kelayakan dari imbalan tersebut.
2. Pekerjaan
Tingkat dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Peluang-Peluang Promosi
Tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan.
4. Supervisor
Kemampuan sang supervisor/pimpinan untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan.
5. Para Rekan Kerja
Tingkat hingga dimana para rekan kerja sekerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling bantu-membantu.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2003:219).

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

A. Teori Kepuasan

A1. Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini dikemukakan oleh F.W. Taylor dan

termasuk ke dalam *content theory*, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidaknya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pimpinan haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

A2. Teori Hierarki

Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan berintikan pendapat yang mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan Fisikologis (*Physiological*)

Kebutuhan ini disebut juga kebutuhan untuk mempertahankan hidup yaitu mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety*)

Setelah tingkat kebutuhan dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*Afiliatin*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial meliputi : kebutuhan untuk disayangi, kebutuhan untuk dihormati, kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, dan kebutuhan untuk berprestasi.

d. Kebutuhan Pengakuan (*Esteem*)

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri yang terlihat dari kebiasaan orang menciptakan simbol-simbol seperti bermain golf, merk sepatu, jam, dan lain sebagainya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Kebutuhan ini mempunyai ciri-ciri seperti : tidak dapat dipenuhi dari luar karena hanya dipenuhi dengan usaha pribadi diri sendiri, seiring dengan jenjang karier karena tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.

A3. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

a. *Need For Achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. *Need For Affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongannya dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need For Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

A4. Teori Model Dan Faktor

Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) disebut juga *higiene faktor* yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk pemeliharaan karyawan, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan lain sebagainya.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi kepuasan kerja, prestasi yang diraih,

peluang untuk maju, pengakuan orang lain, pengembangan karier, tanggung jawab.

A5. Teori ERG

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama ERG (*Excistence, Reletedness, Growth*). Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Dalam memodifikasi ini memanfaatkan kelima tingkat kebutuhan Maslow menjadi tiga macam kebutuhan saja, yaitu:

a. *Excistence* (keberadaan)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Excistence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.

b. *Reletedness* (Kekerabatan)

Merupakan keterkaitan orang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang lain. Dalam teori ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain dalam kegiatan saling menerima, pemberian pengertian, dan lain sebagainya merupakan proses kerabatan.

c. *Growth* (pertumbuhan)

Merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

A6. Teori X Dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas MC Gregor, mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam

teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

a. Teori X

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang *ortodoks*, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, seperti :

- Malas dan tidak suka bekerja
- Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab
- Mementingkan diri sendiri, tidak peduli orang lain
- Kurang suka menerima perubahan

b. Teori Y

Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut teori potensial, seperti :

- Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif
- Mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
- Selalu ingin perubahan
- Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar

B. Teori Motivasi Proses

Teori ini dikemukakan oleh Vroom. Teori motivasi proses ini berlawanan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan di atas. Teori ini memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, dan merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu:

1. Teori Harapan (*expectary theory*)

Menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan tugasnya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Implikasi teori ini meliputi :

- Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap bawahan
- Menentukan kinerja yang diinginkan
- mengupayakan kinerja dapat dicapai
- Mengaitkan imbalan dengan kinerja
- Memastikan bahwa imbalan memadai

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Ada tiga aspek yang perlu dipahami dalam teori ini yaitu:

- orang lain, sebagai pembanding
- sistem yang berlaku, yang perlu diperhatikan dalam penggajian apa sesuai dengan pengharapannya.
- diri sendiri, sebagai pembanding dalam berbagai hal seperti filsafat hidupnya, usia, pengalaman, dan nilai-nilai yang dianut.

3. Teori Pengukuhan (*reinforcement theory*)

Didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku pemberian kompensasi. Prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti dengan stimulus bersyarat. Teori pengukuhan dibagi menjadi :

- Pengukuhan positif
- Pengukuhan negatif

Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Gomes (2003:181) adalah :

- a. Pembayaran atau gaji
- b. Jenis pekerjaan
- c. Kebijakan perusahaan
- d. Sikap pimpinan
- e. Sistem pengawasan kerja

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Kartono,2006:21).

Menurut nitisemito (2002:183) indikator lingkungan kerja adalah :

- a. Perlengkapan kerja, meliputi sarana dan prasana penunjang pekerjaan seperti komputer, alat komunikasi, mesin-mesin, alat transportasi, dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan fisik, meliputi tempat ibadah, toilet, kantin, tempat istirahat, tempat parkir dan sebagainya.
- c. Kondisi tempat kerja, meliputi ruang kerja, suhu udara, penerangan, ventilasi udara, dan lain sebagainya.
- d. Hubungan antar personal, meliputi hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.
- e. Suasana pekerjaan, meliputi perasaan psikologis dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada PT. Tirta Emas Kemasindo Jalan Riau No. 128 Jk di Pekanbaru. Waktu penelitian dimulai dari bulan Maret 2012 sampai sekarang.

Jenis Data Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis yaitu :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dari penelitian yang menyangkut pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.
- b. Data sekunder merupakan data atau informasi perusahaan atau laporan dalam bentuk data kuantitatif dan

kualitatif yang diberikan oleh perusahaan.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan yang berada atau terdaftar di PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.

2. Sampel

Dari jumlah populasi karyawan sebanyak 51 orang dan semuanya akan dijadikan responden dalam penelitian ini, atau dengan kata lain pengumpulan data dilakukan dengan *sensus sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara keseluruhan dari populasi karena jumlahnya sedikit.

Teknik Pengumpulan Data

- Dokumentasi, yaitu cara untuk mencari data karyawan, hal-hal atau variabel yang berbubungan dengan perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.
- Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.
- Kusioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dan selanjutnya diberikan dan ditanyakan langsung kepada karyawan.
- Observasi, yaitu pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis di lapangan melalui penelitian dengan menyebarkan kusioner dan melakukan wawancara serta memperhatikan aktivitas perusahaan.

Analisis Data

Penulis menggunakan analisa metode kuantitatif dan kualitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya dicari perhitungan atau perbandingan tiap-tiap

data yang diolah tersebut. Selanjutnya, variabel yang akan diteliti akan dianalisis untuk melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru dengan menggunakan regresi berganda dengan formula:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e$$

dimana:

Y = Kepuasan Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

_{1, 2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) version 20.0. Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi, koefisien determinasi dan standar errornya dalam penulisan ini adalah:

1. Uji regresi simultan

Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung lebih besar daripada F tabel berarti variabel bebas secara bersama-sama berperan terhadap variabel terikat, tetapi apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel berarti variabel bebas tidak berperan terhadap variabel terikat.

2. Uji regresi parsial

Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel apakah t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), berarti variabel bebas mempunyai peranan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya

apabila t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel) berarti variabel bebas tidak berperan terhadap variabel terikat.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini, maka penulis menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Hipotesis I

Ho = Diduga motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo.

Ha = Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo.

Hasil Analisis Data

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (b)	T _{hitung}	Sig	Keterangan
(Constant)	4,664	2,374	0,022	
Motivasi (X ₁)	0,237	2,151	0,037	Signifikan
Lingkungan kerja (X ₂)	0,613	5,581	0,000	Signifikan
R	= 0,773			
R square	= 0,597			
F hitung	= 35,572			
Sign. F	= 0,000			
	= 0,05			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012

Dari tabel 1 dapat diformulasikan persamaan regresi linier berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,664 + 0,237 X_1 + 0,613 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dilihat bahwa koefisien regresi dari , b₁, b₂ bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada

Hipotesis II

Ho = Diduga motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo.

Ha = Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo.

Hipotesis III

Ho = Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo.

Ha = Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo.

variabel terikatnya. Makna angka-angka dari persamaan tersebut adalah:

1. Nilai = 4,664 menunjukkan bahwa jika motivasi dan lingkungan kerja nol (0) maka tingkat kepuasan adalah sebesar 4,664.
2. Nilai b₁ = 0,237 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi (X₁) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja akan

mengalami peningkatan sebesar 0,237.

3. Nilai $b_2 = 0,613$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_2) naik 1 satuan maka variabel kepuasan kerja

mengalami peningkatan sebesar 0,613.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji f dan besarnya f tabel dengan *degree of freedom (df)*.

Tabel 2: ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226,089	2	113,045	35,572	,000 ^b
Residual	152,538	48	3,178		
Total	378,627	50			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2012

Dari tabel 2 diperoleh nilai F sebesar 35,572 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. karena nilai sig 0,000 < 0,05 maka keputusannya adalah H_a diterima. Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji statistik H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variable-variabel bebas (X)

menjelaskan perubahan yang terjadi pada variable terikat (Y) secara bersamaan. Besarnya antara 0 dan 1, yaitu R^2 1 dengan criteria sebagai berikut:

1. R^2 mendekati 1 artinya semakin besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y).
2. R^2 mendekati 0 artinya semakin kecil kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y).

Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3: Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,580	1,78266

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian SPSS, 2012

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,597. Ini berarti R^2 mendekati 1. Artinya semakin besar kemampuan variable bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y) atau dengan kata lain variabel motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru sebesar 59,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru
2. Secara parsial motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat diajukan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan
 - Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan, karena pemberian motivasi sangat penting dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja khususnya mengenai pembayaran atau gaji, kebijakan atau aturan-aturan perusahaan dan sistem pengawasan kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja secara optimal yang berarti meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

- Dalam menyikapi lingkungan kerja yang sebaiknya perusahaan juga memperhatikan perlengkapan kerja berupa ketersediaan sarana dan prasarana serta dalam kondisi yang baik, lingkungan fisik perusahaan, kondisi tempat kerja yang memadai dan baik guna kenyamanan bekerja bagi karyawan, dan suasana kerja yang diberikan perlu diperhatikan juga agar dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi karyawan

Diharapkan dapat memberikan masukan serta dorongan yang sifatnya membangun kepada pemimpin agar bisa lebih baik memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam mengembangkan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Mahasiswa yang membaca penelitian ini, diharapkan mampu melakukan penelitian tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan lebih baik lagi dan mampu menyempurnakan hasil penelitian ini lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Antodi, Sugian, 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Karet Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Bintoro, Leonardus, 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.*

- Sumber Sehat Semarang*, Jurnal Fakultas Ekonomi Semarang.
- Flippo, B, Edwin, 2004. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Gouzaly, Saydam, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Manajement)*, PT. Gunung Agung Persada, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPPH, Jakarta.
- _____, 2003. *Manajemen Edisi Kedua*, BPPH, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Rajawali.
- _____, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Rajawali, Jakarta.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [Http://wikipedia.orang/wiki](http://wikipedia.orang/wiki).
- Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Volume 10 No. 2
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global Cetakan Pertama*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Kartono, Kartini, 2000. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta.
- _____, 2002. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Edisi Revisi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- _____, 2006. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri*, Rajawali Press, Jakarta.
- Kasmir, 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Grafindo Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor Di Jawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____, 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedelapan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Melinda, Dian, 2011. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. Mahatetra Putratama Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Nelson, Bob, 2003. *1001 Cara Membedayakan Karyawan*, Prestasi Pustaka Publser, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex, 2002. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unilak Press, Pekanbaru.
- P. Robins, Stephen. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1 Edisi Kedelapan*, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Parwoto Widodo, 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Salatiga*, Jurnal Manajemen.Pdf
- Prabu Anwar, 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya Volume 3 No.6 Desember.
- Rivai, Veithzal, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Ed 1-4, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, P. Sondang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- , 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sihombing, 2001. *Manajemen Produksi*, BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto, 2003. *Dasar-Dasar Organisasi & Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Kedua*, Kencana, Jakarta.
- Wati, Herlina, 2009. *Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Farika Duta Agung Pekanbaru*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Winardi, 2009. *Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wursanto, Ignatius, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.