

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DEALER SENTRAL YAMAHA JEMBER

Fazriyah Nurul Karimah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : fazriyahnurulkarimah@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work motivation on employee job satisfaction on dealer Sentral Yamaha Jember. Population in this research are 40 employees / casual worker. The number of samples used as the respondent is 40 employees. Sampling technique using research methods populatif or census. Variable is used as much as two independent variables and one dependent variable. An analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that the working environment and work motivation have a significant effect on employee job satisfaction.

Key words: work environment, work motivation and work sanisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan/buruh harian lepas. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode penelitian populatif atau sensus. Variabel yang digunakan sebanyak 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya.

Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. (Hartatik, 2014).

Keberhasilan organisasi sekarang ini sangat tergantung dari karyawannya. Dengan demikian manajer organisasi perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan organisasi bisa

terwujud. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Menurut Priansa (2014 : 291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Noor (2013 : 258) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kepuasan kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Oleh sebab itu perlu adanya pemberian motivasi yang dapat mendorong kepuasan kerja dalam perusahaan.

Menurut Noor (2013 : 230), motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Jika seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja kerasnya. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010), dengan hasil penelitiannya yaitu

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yustiana (2014), hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Melalui penanganan lingkungan kerja yang baik dengan maksud agar perusahaan dapat memberikan semangat kerja yang baik bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizal (2015), dengan hasil penelitiannya yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arina (2015), dengan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di Dealer Sentral Yamaha Jember, diperoleh bahwa kepuasan kerja pada dealer Sentral Yamaha Jember dapat dikatakan masih kurang tingkat kepuasannya. Hal ini didukung dengan tingkat *turn over* karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2015 s/d Desember 2015 yang mencapai 17,5%. Dalam periode 1 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari

jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 4 orang karyawan sedangkan jumlah yang keluar sebanyak 7 orang karyawan. Setelah dilakukan survey dari salah satu karyawan dealer Sentral Yamaha Jember, banyaknya karyawan yang keluar disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji yang diterima, adanya kejenuhan dalam pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Tetapi yang lebih berpengaruh terhadap banyaknya karyawan yang keluar tersebut adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian, dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dealer Sentral Yamaha Jember yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember”.

Berdasarkan pokok pikiran yang di tuangkan di dalam latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- a. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember?
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember?
- c. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember?

Tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah 1 variabel terikat atau dependen variabel dan 2 variabel bebas atau independen variabel.

Variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).

Definisi operasional daripada variabel bebasnya yaitu (1) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dan yang berhubungan langsung dengan obyek penelitian yang diukur berdasarkan persepsi karyawan dealer Sentral Yamaha Jember. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu penerangan dan pencahayaan ditempat kerja, suhu udara ditempat kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, kebersihan ditempat kerja, keamanan lingkungan kerja. (2) Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Indikator-indikator motivasi kerja menurut teori Maslow yaitu kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*), kebutuhan untuk aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*). Sedangkan definisi operasional variabel untuk variabel terikat yaitu Kepuasan kerja merupakan suatu sikap atau perilaku yang di tunjukkan oleh seorang karyawan yang menggambarkan keadaan rasa senang atau tidak senang dalam pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Gilmer dalam As'ad (2008) yaitu keamanan kerja, gaji

atau upah, pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, fasilitas yang diberikan perusahaan, perusahaan dan manajemen.

Jenis penelitian penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, baik data primer maupun sekunder dilaksanakan di Dealer Sentral Yamaha Jember.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dealer Sentral Yamaha Jember yang berjumlah 40 orang. Jumlah sampel yang akan di ambil yaitu keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode penelitian populatif (sensus) yaitu cara pengumpulan data yang mengambil setiap elemen populasi atau karakteristik yang ada dalam populasi (Hasan, 2013 : 85).

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Wawancara yang merupakan metode pengumpulan data yang di lakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Instrumen dapat berupa pedoman wawancara maupun *checklist* (Umar, 2011 : 51), (2) kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan yang berupa angket (kuesioner), *checklist* ataupun skala (Umar, 2011 : 50), (3) observasi yaitu suatu metode

pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh peneliti terhadap obyek penelitiannya. Instrumen yang di pakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya (Umar, 2011 : 51), dan (4) studi pustaka yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur atau buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini (Umar, 2011 : 52).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Ordinal. Menurut Umar (2011 : 44), Skala ordinal merupakan skala yang menggunakan data dari tingkat yang paling rendah ke tingkat yang paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Umar (2011 : 70) menyatakan Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, maka dilakukan uji coba terhadap instrumen terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen yang digunakan, hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dari instrumen dapat diyakini.

Metode analisis data yang digunakan daalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda atau *Multiple Linier Regression Analysis* digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) Adapun model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Hasan, 2012 : 255):

Rumus 3.3: Model Regresi Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi linier berganda

X_1 = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi kerja)

e = Error

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi yang sesuai dengan standar, maka untuk pengolahan data selanjutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang mengharuskan memenuhi kriteria *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup (1) uji Normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2011 : 181), (2) uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi (Umar, 2011 : 177), dan (3) uji Heteroskedastisitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Umar, 2011 : 179). Jika varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode analisis berikutnya yaitu dengan melakukan uji hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi berganda. Dimana uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas

secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, uji t digunakan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, dan koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Data

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 40 responden, rumusan korelasi menggunakan *pearson produk moment* (r). Item kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel (n-2). Untuk mengetahui validitas data hasil uji instrumen lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja karyawan (Y) tersebut, maka skor tiap butir dikorelasikan dengan skor total sehingga didapatkan nilai koefisien korelasinya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Realibilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kemampuan suatu alat pengukur apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
1	Konstanta	1,029	0,272	0,787
2	Lingkungan Kerja	0,763	3,115	0,004
3	Motivasi Kerja	0,582	2,186	0,035

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,029 + 0,763 X_1 + 0,582 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

a. $a = 1,029$

Konstanta sebesar 1,029 menunjukkan besarnya kepuasan kerja karyawan pada saat lingkungan kerja, dan motivasi kerja sama dengan nol.

b. $b_1 X_1 = 0,763$

Artinya apabila motivasi kerja sama dengan nol, maka meningkatnya lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi motivasi kerja dalam keadaan konstan (tetap).

c. $B_2 X_2 = 0,582$

Artinya apabila lingkungan kerja sama dengan nol, maka meningkatnya motivasi

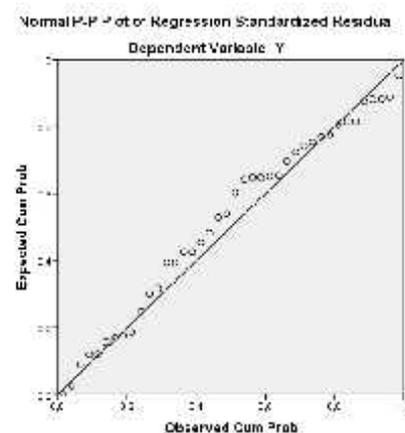
kerja satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja seorang karyawan akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja dalam keadaan konstan (tetap).

d. $e =$ standart error dari estimasi variabel terikat (Kepuasan Kerja).

Pengujian Asumsi Klasik Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P. Plot Of Regression Standarized. Dasar pengambilan keputusannya jika menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Hal ini dapat dilihat pada gambar P -plot *Regression Standarized Residual* di bawah ini:

Gambar 1: Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data diolah, 2016

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terjadi menyebar di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Hasil uji multikolinearitas adalah dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) terdapat pada tabel 4.11 yaitu sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai tolerance	Nilai VIF
1	Lingkungan kerja	0,420	2,382
2	Motivasi kerja	0,420	2,382

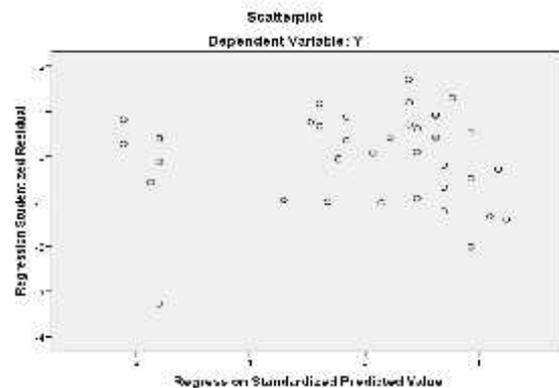
Sumber: Data diolah, 2016

Besaran VIF (*Value Inflation Factor*) dan *Tolerance* adalah besaran untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas. Pada tabel 4.11, terlihat bahwa nilai VIF (*Value Inflation Factor*) < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari output program IBM SPSS versi 21.0. Hasil uji heteroskedastisitas untuk persamaan kedua dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan maka perlu dilakukan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil uji t variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember yaitu sebesar 3,115. Hal ini diketahui hasil perhitungan t hitung dari tabel masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,115 > 2,0262$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,004 < level\ of\ significant\ 0,05$. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah

Hipotesis kesatu diterima untuk menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,186 > 2,0262$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,035 < level\ of\ significant\ 0,05$. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah Hipotesis kedua diterima untuk menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F

Tabel 3: Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig
1	Regression 29,599	0,000

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13, maka dapat diinterpretasikan hasil uji F yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $29,599 > 3,25$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000 < level\ of\ significant\ 0,05$. Keputusan hipotesisnya adalah Hipotesis ketiga diterima untuk menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dealer Sentral Yamaha Jember sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) dapat diketahui dari perhitungan SPSS yaitu sebesar 0,595. Hal ini dapat

diartikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada dealer Sentral Yamaha Jember sebesar 59,5%, sementara sisanya sebesar 40,5% ($100\% - 59,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori maupun hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} atau $3,115 > 2,062$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,004 lebih kecil dari *level of significant* 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan di dealer Sentral Yamaha Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sedarmayanti (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, kondisi dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Arina (2015), Yustiana (2014), dan Rizal (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel atau $2,186 > 2,062$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,035$ lebih kecil dari *level of significant* $0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan di dealer Sentral Yamaha Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Priansa (2014) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Kartika dan Kaihatu (2010) dan Yustiana (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel atau $29,599 > 3,25$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,0000$ lebih kecil dari *level of significant* $0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan

motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan di dealer Sentral Yamaha Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Gilmer dalam As'ad (2008) yang menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi: keamanan kerja, gaji, pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, fasilitas yang diberikan perusahaan, dan perusahaan dan manajemen. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Yustiana (2014) yang menyatakan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan $0,004$ lebih kecil dari *level of significant* $0,05$ yang berarti hipotesis diterima.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai signifikansi yang dihasilkan $0,035$ lebih kecil dari *level of significant* $0,05$ yang berarti hipotesis diterima.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dealer Sentral Yamaha Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai signifikansi yang dihasilkan $0,000$ lebih kecil dari *level of significant* $0,05$ yang berarti hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, saran yang akan penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk lingkungan kerja, berdasarkan hasil penelitian pada Dealer Sentral Yamaha Jember ini sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa indikator yang dikategorikan cukup. Yang harus ditingkatkan dalam segi tingkat kebisingan lingkungan kerja agar tujuan perusahaan tercapai. Diharapkan dari permasalahan tersebut sebaiknya mengatur tata letak sumber kebisingan dengan memperhatikan jarak terhadap ruang kerja karyawan sehingga tidak menimbulkan kebisingan. Selain itu juga perusahaan dapat memasang alat peredam kebisingan sehingga tidak mengganggu pendengaran dan tidak merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja.
2. Untuk motivasi kerja, berdasarkan hasil penelitian pada Dealer Sentral Yamaha Jember ini sudah cukup baik, akan tetapi ada indikator yang dikategorikan cukup. Sebaiknya lebih memberikan perhatian pada kebutuhan sosial, yaitu kurangnya interaksi antar karyawan dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. Diharapkan dari kebutuhan sosial bisa diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan membuat keakraban antar karyawan.
3. Untuk kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian pada Dealer Sentral Yamaha Jember ini sudah baik, akan tetapi ada indikator yang dikategorikan cukup. Sebaiknya lebih memperhatikan pengawasan terhadap karyawan agar karyawan tersebut merasa tenang dan nyaman dalam bekerja. Diharapkan dari permasalahan tersebut pimpinan lebih sering mengawasi karyawan dalam bekerja maupun dalam

bersosialisasi dengan karyawan lain dan lingkungannya. Selain itu, pimpinan perlu mempertahankan sikapnya yang bersedia memberikan arahan kepada karyawan dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam bekerja.

4. Untuk peneliti yang akan datang dengan obyek dan topik yang sama hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dalam penelitian ini masih ada dipengaruhi oleh variabel lain misalkan kompensasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina, Yona. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Laporan Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Taman siswa Padang.
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Azhad, M. Naely, Anwar, dan Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu, Jember.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Laksana, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.

- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi: Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, jilid 1, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Media Kom, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Rizal, Fitriana. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Laporan Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Padang.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Yustiana, Shiella Swastika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Laporan Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

