

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT SUMBER SEHAT SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana ( S1 )  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**LEONARDUS BINTORO SURODILOGO  
NIM. C2A003071**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2010**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Leonardus Bintoro Surodilogo

Nomor Induk Mahasiswa : C2A 003 071

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT SUMBER SEHAT SEMARANG**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, Mei 2010

Dosen Pembimbing

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)  
NIP 130681637

## HALAMAN PERSEMBAHAN

“Jangan bosan dan takut menjadi orang yang jujur bahkan jika kejujuran itu menyengsarakan dirimu sendiri”.

“Berani karena benar, takut karena salah”

**Kupersembahkan untuk:  
Papa dan Mama tercinta,  
Kakakku tersayang dan satu-satunya,  
Teman dan sahabatku.**



## ABSTRAKSI

Sumber daya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi *output* perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, dalam penelitian ini penulis menitikberatkan pada faktor motivasi kerja sebagai faktor intrinsik dan lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor dasar yang mempengaruhi tindakan dan keputusan karyawan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan 55 orang karyawan PT Sumber Sehat Semarang sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan analisa regresi, untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro. Dalam kesempatan ini penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu tercapainya penelitian ini. Ucapan terimakasih ini terutama ditujukan kepada:

1. Dr. H. M. Chabachib, Msi, Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak H. Susilo Toto Rahardjo, SE., MT, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
3. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU, selaku Dosen Pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dan membimbing penulis.
4. Bapak I Made Bayu Dirgantara, SE. , MM, selaku Dosen Wali yang senantiasa dengan sabar bersedia memberikan nasehat dan petunjuk selama masa perkuliahan.

5. Papa dan Mama tercinta, dan kakaku tercinta Mas Danang yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
6. Teman-teman Keluarga Eks Kolese Loyola (KEKL) yang selalu menemani hari-hari penulis, hadir canda dan tawa mereka serta kebersamaan yang menyenangkan : Yose, Dhany, Edu, Dono, Yanuar, Ceri, Trimey, Agung, Natalia, Nuel, Agatha WP, Dimas, Anton, Bagas, David, Dhany, Erik, Inug, Yunanto, serta teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga kalian mencapai apa yang kalian cita-citakan dan sukses slalu.

*“SLAMANYA KITA USAHAKAN SUPAYA BERBUDI YANG LUHUR....”*

7. Teman-teman seperjuangan, mahasiswa S1 Reguler Manajemen 2003. Trimakasih atas hari-hari penuh damai semasa kuliah.
8. Lukas “Tanto”, Erik, Hakso, Maruli “Mak’e”, Inug, terimakasih telah mengisi hari-hari semasa kuliah, trimakasih atas “forum jalanan” dan sesi “ngalor-ngidul”nya. Semoga kelak lakian menjadi orang besar yang berhati besar.
9. Teman-teman PRMK FE UNDIP yang selalu mengisi hari-hari penulis, penuh canda tawa, keceriaan dan pembelajaran yang berharga: Tia, Henry, Herdy, Aland, Dio, Dody, Frido, Nina, Fabian, Susi, Agatha, Petrus, Carduz, Lukas Bagus, Oka, dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga kalian mencapai apa yang kalian cita-citakan, jangan bosan jadi orang baik.

10. Semua pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan studi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dengan senang dan rendah hati akan penulis terima.

Semarang, Mei 2010

Penulis

(Leonardus Bintoro Surodilogo)

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Abstraksi.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	8

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.1.3 Motivasi Kerja.....	18





2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	21
2.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	26
2.4 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	28
3.1.1 Variabel Penelitian.....	28
3.1.2 Definisi Operasional.....	28
3.2 Penentuan Sampel.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5 Metode Pengolahan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	38
4.2 Analisis Data dan Pembahasan.....	46
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan.....	59
5.3 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63

## DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
- Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja
- Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status  
Status Kawin
- Tabel 4.4 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja
- Tabel 4.5 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja
- Tabel 4.6 : Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja
- Tabel 4.7 : Hasil Pengujian Reliabilitas
- Tabel 4.8 : Hasil Pengujian Multikolinieritas
- Tabel 4.9 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
- Tabel 4.10 : Hasil Pengujian Normalitas
- Tabel 4.11 : Hasil Pengujian Regresi
- Tabel 4.12 : Model Uji Simultan
- Tabel 4.13 : Koefisien Determinasi

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Kerangka Pemikiran

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT Sumber Sehat Semarang



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Kuesioner Penelitian
- Lampiran B : Tabel Hasil Kuesioner
- Lampiran C : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran D : Hasil Uji Regresi Linear Berganda dengan program SPSS versi  
14.00
- Lampiran E : Surat Keterangan Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya – sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumberdaya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. (Henry Simamora, 1997 : 15).

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2004 : 455-456) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk

mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya. Menurut Ignatius Wursanto (2003 : 300) sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*).

Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hasil penelitian Hidayati pada karyawan operasional PT Petrokimia Gresik semakin menunjukkan pentingnya motivasi kerja karyawan. Penelitian Hidayati (2001) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 60,10%.

Pentingnya karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dijelaskan oleh McClelland. Menurut McClelland (1976) fungsi motivasi bagi karyawan adalah 1) *energizer* yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) *directedness* yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) *patterning* yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Karena menurut Miftah Thoha (1990:203), bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203). Mohammad Assad (1995 :103) mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat : “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak

akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.” Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Sedangkan Robbins menjabarkan bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif, menurut Robbins, kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan. (Robbins, 1996:182). Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena :

- a) ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinannya untuk mengundurkan diri
- b) pekerjaan yang terpuaskan memiliki manfaat kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang
- c) Kepuasan kerja karyawan dibawa pada kinerja organisasi dan ke dalam kehidupan karyawan di luar pekerjaan (Robbins, 1996).

Motivasi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan suatu perusahaan. Ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Hani Handoko (2001) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif



karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Herzberg, dengan menstabilisasikan perasaan senang dan tidak senang, menyimpulkan bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaan berhubungan dengan suasana atau lingkungan kerja.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2001 : 146) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Menurut Ignatius Wursanto (2003 : 301) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Hal ini sesuai dengan penelitian Tyssen (1996 : 50) bahwa lingkungan kerja yang kondusif (yang ditandai dengan adanya hubungan yang kompak dalam kelompok dan loyalitas tinggi) mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Bahkan dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora, 2006 : 15) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak hanya

oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas para karyawan. Produktivitas bertalian secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok. Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen. Pada intinya, organisasi para karyawan disikapi sebagai sebuah sistem sosial, berlainan dengan pandangan Taylor yang melihat organisasi sebagai sistem ekonomi-teknis.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

PT Sumber Sehat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi obat-obatan bebas dan alat-alat kesehatan dari beberapa industri farmasi di Indonesia. Seiring dengan berjalannya waktu, pemasaran obat-obatan dan alat-alat kesehatan PT Sumber Sehat semakin berkembang. Hal itu terbukti dengan berkembangnya daerah pemasaran dan didirikannya cabang di Jakarta, Surabaya,

dan Bandung. Keberhasilan dan berkembangnya suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari kontribusi para pekerjanya.

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Dalam kasus PT. Sumber Sehat Semarang ini, terdapat tuntutan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam rangka menghadapi persaingan. Dalam PT Sumber Sehat Semarang, peranan sumber daya manusia, yaitu karyawan-karyawannya, dirasakan penting dan merupakan ujung tombak dalam meraih keunggulan kompetitif.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal maka pemeliharaan karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia. Karena karyawan yang produktif adalah senang dan terpuaskan kebutuhannya, serta melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan perasaan senang.

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sumber Sehat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak manajemen PT. Sumber Sehat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, perumusan hipotesis, dan kerangka pikir.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum responden, alat analisis, dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan, dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

Untuk mengawali pembahasan mengenai kepuasan kerja, perlu ditegaskan bahwa kepuasan kerja mempunyai arti yang beraneka ragam, sehingga timbul berbagai pengertian baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya. Menurut Veithzal Rivai (2004;475), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Kotler (2002;42) dimana kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya.

Menurut Mohammad As'ad, kepuasan kerja adalah suatu penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya sekaligus merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins (dikutip Rivai) menambahkan bahwa kepuasan kerja karyawan juga

meliputi sikap umum karyawan yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima.

Menurut Fraser, kepuasan kerja muncul apabila karyawan merasa telah mendapatkan imbalan yang cukup memadai. Kepuasan kerja tergantung pada hasil instrinsik, ekstrinsik, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja (Gibson 1985;464-465).

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

Robbins (1996 : 181-182) menjabarkan variabel-variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan kepuasan kerja, meliputi:

- a. kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik tersebut membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi yang

terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b. Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan yang lebih penting adalah persepsi keadilan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak, atau terlalu sedikit).
- d. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.



Menurut Veithzal Rivai (2004;479-480) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
- c. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
- d. Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar. (Arep dan Tanjung,2003:71).
- f. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

- g. Kondisi pekerjaan. Menurut Sondang Siagian (2004:131-132), kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Robbins (2001) menyatakan bahwa ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja di suatu perusahaan, yaitu:

1. angka nilai global tunggal (*single global rating*), hanya meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan.
2. skor penjumlahan (*summation score*), mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang tiap unsur. Faktor-faktor yang digunakan yaitu sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang berpengaruh terhadap:

1. tingkat absensi karyawan
2. perputaran tenaga kerja
3. keluhan-keluhan
4. masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini didukung dengan hasil

penelitian Rivai (2001) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Menurut Veithzal Rivai, lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (Rivai 2001:146), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution (Rivai 2001:146), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Alex S Nitisemito, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Agus Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti

pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, Alex S Nitisemito dan Agus Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Triguno (1999:27) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sondang Siagian (2004:132) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan. (Agus Ahyari, 1994:126)

Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

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

- a. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.

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

Menurut Ignatius Wursanto (2003:301), indikator dari lingkungan kerja adalah :

- a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

- b. Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Menurut Alex S Nitisemito (1992:184-196), indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Pewarnaan

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

b. Kebersihan

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

c. Penerangan

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

d. Pertukaran udara

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

e. Musik

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

f. Kebisingan

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

tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.

g. Jaminan terhadap keamanan

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

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah:

1. Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
2. Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
3. Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Suratman, 2003;169-173)

Menurut Rivai (2004:455-456), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Sedangkan menurut Robbins (1996:198), motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berasrti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.(Robbins, 1996:199)

Menurut Luthans, dkk (dikutip Rivai, 2001:141), sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2003:300) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian, dan tempat tinggal), psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial



(kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Menurut McClelland, karyawan digerakkan oleh 3(tiga) kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang karyawan akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Adanya kebutuhan berprestasi yang tinggi pada karyawan akan mendorong karyawan mencapai kesuksesan. Karyawan akan berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan. Karyawan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugasnya selalu lebih baik dari yang lain. Karyawan dengan *need for achievement* tinggi akan lebih suka suasana kerja dimana dapat memikul tanggung jawab secara pribadi dalam memecahkan masalah, selalu merencanakan dengan matang segala

sesuatunya, dan berani menghadapi dengan penuh tanggung jawab baik dalam kegagalan maupun kesuksesan dalam menyelesaikan tugasnya.

Karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi akan kekuasaan atau otoritas cenderung senang dengan tugas yang dibebankan padanya atau statusnya cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya. Dengan kata lain, *need for power* merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengaruh dan mengendalikan orang lain secara berlebihan. Dalam kaitannya dengan dunia kerja, karyawan membutuhkan adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai atau mengendalikan orang lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan yang tinggi dalam berafiliasi adalah karyawan yang memiliki motivasi untuk bersahabat, menanggung dan bekerja sama daripada ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik jugabia memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi

tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas, tampak bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan afiliasi karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Agus Ahyari, 1994:122)

### 2.1.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Menurut McClelland karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

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

Apabila pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja. Hubungan baik sesama karyawan akan menciptakan suasana nyaman, akrab dan saling

mendukung, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bahwa perusahaan memberi kesempatan untuk maju akan merasa puas pada saat target pekerjaan terpenuhi. Dengan perkataan lain apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya memberikan kepuasan berarti karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berhasil memenuhi kebutuhannya, dan hal ini akan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjabaran di atas, tampak bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Adanya kepuasan yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi kerja, dan sebaliknya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1 Penelitian oleh Elsa Tanty Tambayong pada tahun 2003** dengan judul

*“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tira Fashion”*. Dari pembahasan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dalam PT Tira Fashion baik fisik maupun sosial ternyata mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

### **2.2.2 Penelitian oleh Dani Agung Wicaksono pada tahun 2008** dengan judul

*“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (PERSERO) DAOP IX Jember”*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja (X) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Pelayanan karyawan (X1)

berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,341$  dan signifikan = 0,008. Kondisi kerja (X2) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,295$  dan signifikan = 0,021. Hubungan antar karyawan (X3) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,294$  dan signifikan = 0,004. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,254$  dan signifikan = 0,006. Pelayanan karyawan (X1) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,096$ . Kondisi kerja (X2) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,080$ . Hubungan antar karyawan (X3) secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $\hat{I}^2 = 0,066$

**2.2.3 Penelitian oleh Johannes Rio Hamongan pada tahun 2003** dengan judul “*Analisa pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengiriman CV Lima Saudara Surabaya*”. Dari hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

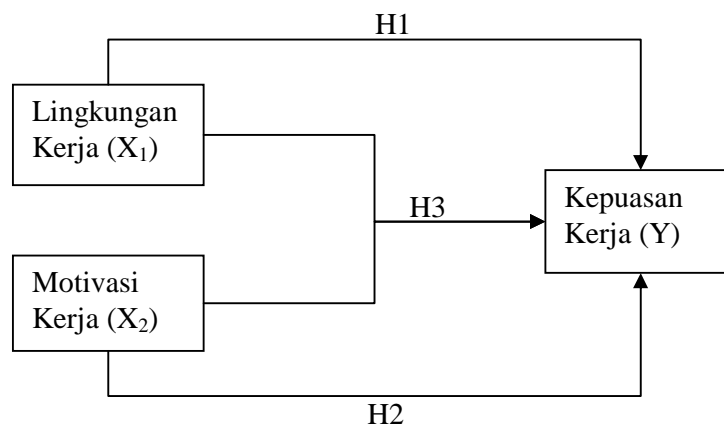
1. Ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja
2. Ada pengaruh antara komunikasi yang efektif terhadap kepuasan kerja

**2.2.4 Penelitian oleh Hartono pada tahun 2005** dengan judul “*Kepuasan Kerja Pustakawan : Studi Hubungan antara Motivasi Kerja dan Sikap terhadap Profesi Pustakawan dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI*”. Dari hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan sikap terhadap profesi pustakawan dengan kepuasan kerja pustakawan fungsional di Perpustakaan Nasional RI

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Metode Penelitian Bisnis, Prof. Dr. Sugiyono

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Sumber Sehat.

H2 : ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan PT. Sumber Sehat

H3 : ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sumber Sehat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat (nilai) dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999:31).

Di dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

- a. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

- b. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

##### **3.1.2 Definisi Operasional**

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

Pendapat Agus Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsepnya Agus Ahyari (1994), yang terdiri dari indikator :

- a) pelayanan karyawan
- b) kondisi kerja
- c) hubungan karyawan

Maka definisi operasional lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu persepsi karyawan mengenai pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **b. Kepuasan Kerja**

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya (Gibson 1985;464-465). Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

Menurut Luthans (1995), untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)* yang terdiri dari lima hal, yaitu:

- a) Pembayaran, seperti gaji dan upah
- b) Pekerjaan itu sendiri
- c) Promosi pekerjaan
- d) Supervisi

e) Rekan sekerja

Maka definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sejauh mana persepsi karyawan mengenai kepuasan terhadap pekerjaannya.

### c. Motivasi Kerja

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Suratman, 2003;169-173)

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan digunakan angket motivasi kerja yang diadopsi dari konsepnya McClelland, yang terdiri dari aspek :

- a) kebutuhan untuk berprestasi (*need of achievement*)
- b) kebutuhan untuk berkuasa (*need of power*)
- c) kebutuhan untuk berafiliasi (*need of affiliation*)

### 3.2 Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah mereka yang telah menjadi pegawai PT. Sumber Sehat.

Menurut Subiyakto (2000), sampel adalah beberapa ukuran data yang berasal dari sebagian objek yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel diambil dari

sebagian populasi untuk diteliti. Menurut Arikunto (2002) besarnya sampel dalam penelitian adalah :

“Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subyeknya besar dapat diambil diantara 10 persen sampai 15 persen atau 20 persen sampai 25 persen atau lebih”.

Dalam penelitian ini karena jumlah keseluruhan karyawan dalam PT. Sumber Sehat Semarang berjumlah 62 orang, maka berdasarkan penjelasan dari Arikunto, maka semua populasi digunakan sebagai subyek penelitian.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden yang berisi pertanyaan seputar lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden, kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain selain responden. Data sekunder merupakan data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain selain peneliti. Data sekunder yang dibutuhkan meliputi gambaran umum perusahaan, bidang usaha, catatan riwayat kerja

karyawan, catatan absensi karyawan, serta perkembangan dan struktur organisasi perusahaan.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Sumber Sehat. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

### **3.5 Metode Pengolahan Data**

#### 1. Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

#### 2. Pemberian kode (*coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

#### 3. Proses Pemberian Skor (*scoring*)

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert.

Untuk angket Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.2 Analisis Kualitatif**

Analisis kualitatif merupakan analisa data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

#### **3.6.3 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya ,elalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisa statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut:

##### **1. Uji Validitas**

Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan

terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika:

1. Apabila nilai  $\alpha$  dekat dengan 0 misalnya 0,1 maka kuesioner tersebut kurang reliabel.
2. Apabila nilai  $\alpha$  dekat dengan atau 1,1, misalnya 0,94 atau -0,90, maka kuesioner tersebut sangat reliabel.
3. Apabila nilai  $\alpha$  ditengah, kurang lebih 1 atau -1 misalnya 0,57 atau 0,64, maka kuesioner tersebut sedang.

### 3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

#### 1. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas pada model regresi. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  (Ghozali, 2006, h.91).

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji ini dilakukan dengan uji *Glejser* dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2006, h.108).

Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2001) model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*, dimana nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> \alpha$

### 3.6.5 Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (2)$$

Keterangan :

Y= kepuasan kerja

$b_1, b_2$  = koefisien arah regresi

a = konstanta

$X_1$ = motivasi kerja

$X_2$ = lingkungan kerja



1. Uji t (regresi parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variable bebas (x) dengan variable terikat (y). uji t ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variable motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y)

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y)

b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0.05$ )

c. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi ( $P \text{ value}$ )  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

nilai signifikansi ( $P \text{ value}$ )  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

2. Uji F (regresi simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variable dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, semua variable bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y)

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, semua variabel bebas ( $x$ ) secara simultan mempengaruhi variabel terikat ( $y$ )

- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )
- c. Menentukan signifikansi

nilai signifikansi ( $P \text{ value}$ )  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

nilai signifikansi ( $P \text{ value}$ )  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

PT Sumber Sehat merupakan distributor obat-obatan bebas dan alat-alat kesehatan dari beberapa industri farmasi di Indonesia. Produk yang dipasarkan oleh PT Sumber Sehat beraneka ragam diantaranya adalah produk-produk yang diproduksi oleh PT Saka Farma.

Seiring dengan berjalannya waktu, pemasaran obat-obatan dan alat-alat kesehatan PT Sumber Sehat semakin berkembang. Hal itu terbukti dengan berkembangnya daerah pemasaran dan didirikannya cabang di Jakarta, Surabaya, dan Bandung. Gambaran tentang perkembangan PT Sumber Sehat mulai didirikan hingga perkembangannya saat ini akan dijelaskan dalam Sejarah Perusahaan.

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

PT Sumber Sehat didirikan oleh Sujono Hindarto, selaku direktur dan penanggung jawab dengan dibantu oleh 6 (enam) orang karyawan pada bulan September 1956. Pertama kali didirikan, PT Sumber Sehat beralamat di Jl. Plampitan No. 50 Semarang dengan ijin Menteri Kesehatan Republik Indonesia / Inspektur Farmasi No. 152 / PH / b, tertanggal Jakarta 28 Juni 1956.

Sejarah berdirinya PT Sumber Sehat dirintis oleh Sujono Hindarto yang lulusan Gouv. Middellbare Hundellsschol selama 10 tahun. Berhubung situasi yang tidak menentu pada masa pendudukan Jepang dan tidak berhasil mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya, maka Sujono Hindarto mulai

mebuka usaha dengan menjadi pedagang perantara kecil-kecilan obat-obatan bebas dari beberapa pabrik farmasi yang ada pada masa itu. Sedikit demi sedikit modal terkumpul, dan pada tahun 1946 dibukalah sebuah depot obat di jalan Kranggan Timur No. 21 Semarang (kini Jl. KH. Wahid Hasyim). Setelah Sujono Hindarto lulus sebagai Asisten Apoteker dengan alamat yang sama depot obat tersebut pada tahun 1951 dikembangkan menjadi Drogistery “Obor”. Perkembangan demi perkembangan dirintis dengan memproduksi obat-obat bebas, serta menjadi grosir obat dan alat-alat kesehatan. Untuk melaksanakan kegiatan yang semakin berkembang diperlukan sarana yang memadai, kemudian pada tahun 1951-1956 PT Sumber Sehat berpindah lokasi di Jl. Plampitan No. 50 dan berdagang sebagai grosir.

Dengan modal yang berhasil dikumpulkan sedikit demi sedikit, pada tahun 1960 didirikan industri farmasi PT Sumber Sehat. Industri Farmasi tersebut dilator belakang Peraturan Direktorat Jendral Farmasi Pusat Jakarta yang kemudian Industri tersebut diubah menjadi Industri Farmasi PT Saka Farma dan obat-obatan Saka Farma ditangani oleh PT Sumber Sehat.

Disadari sepenuhnya bahwa PT Sumber Sehat sebagai Perusahaan Swasta Nasional, PT Sumber Sehat banyak terikat pada peraturan-peraturan yang harus ditaati, misalnya peraturan masalah kode etik, distribusi obat keras, pendaftaran nomor registrasi obat jadi, perundangan, syarat-syarat mutu obat yang harus dipenuhi, laporan-laporan pada kesehatan bidang POM, Kanwil, Dirjen, Peraturan perburuhan, dan sebagainya. Sebagai contoh tentang pokok-pokok kesehatan RI tahun 1960 dan Undang-undang Farmasi No. 7 tahun 1963.

Hambatan dan tantangan yang datangnya silih berganti, mulai sejak berdirinya PT Sumber Sehat hingga sekarang dapat diatasi oleh pimpinan melalui bimbingan dan pengarahan dari pihak Departemen Kesehatan RI dan Dirjen POM di Jakarta. Selain itu, PT Sumber Sehat juga menjalin kerjasama dengan Departemen Tenaga Kerja dan Bank Bumi Daya, sehingga mampu menyalurkan obat-obatan sampai wilayah terpencil.

#### **4.1.2 Kebijakan PT Sumber Sehat untuk Mendukung Perkembangan Usaha**

Dalam upaya mengembangkan usahanya, PT Sumber Sehat menetapkan beberapa kebijaksanaan-kebijaksanaan, antara lain:

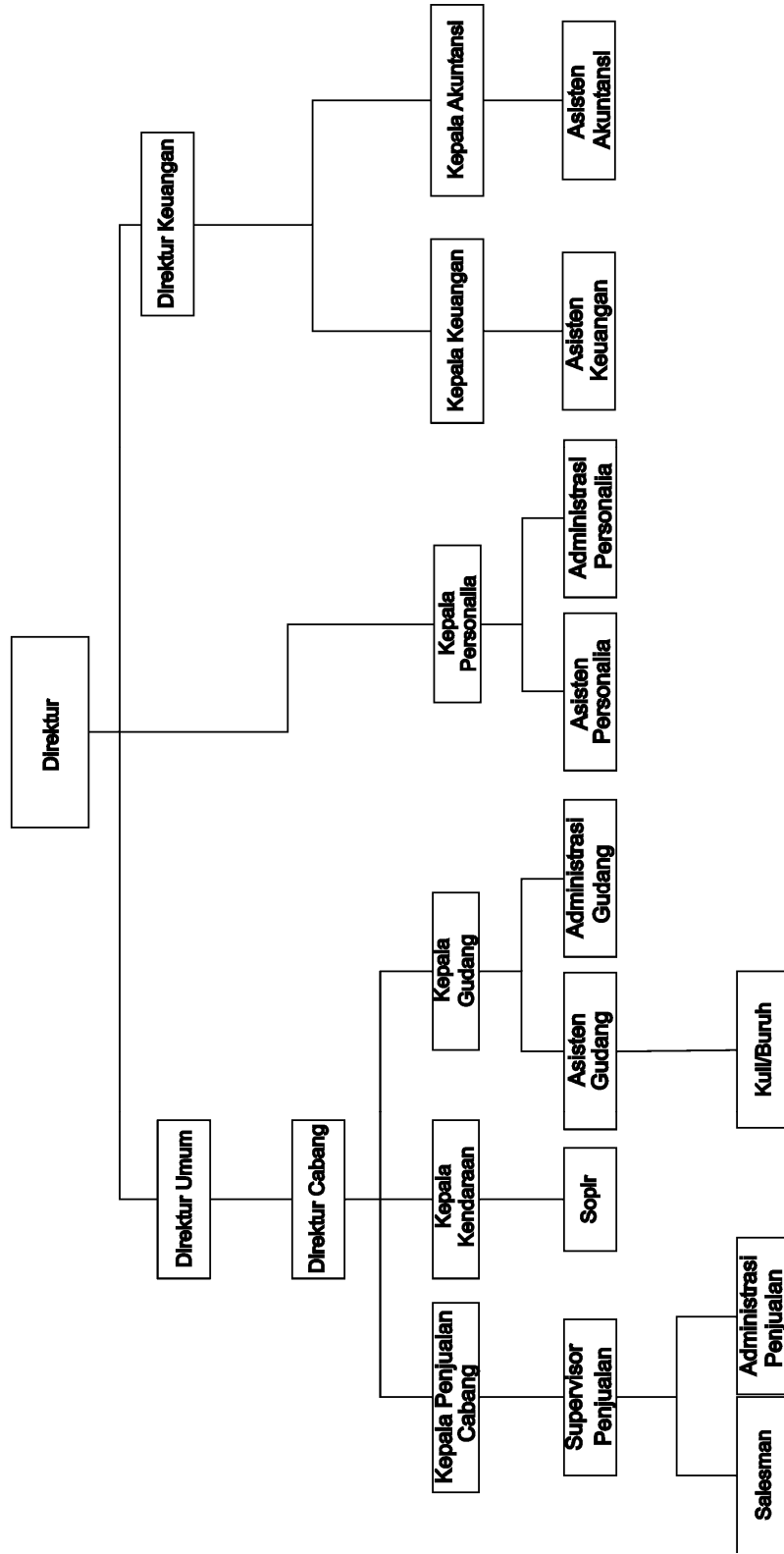
- a. Menetapkan dan melaksanakan system manajemen secara efektif
- b. Melakukan koordinasi antar bagian secara terpadu
- c. Menetapkan kebijaksanaan/peraturan secara permanen dan fleksibel
- d. Memotivasi karyawan untuk bekerja secara dinamis
- e. Memberikan latihan kepada karyawan
- f. Memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Menurut T. Hani Handoko (2003:169) struktur organisasi merupakan mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur Organisasi penting sebab dengan adanya Struktur Organisasi dapat terlihat adanya hubungan kerja antara orang-orang dalam organisasi tersebut. Organisasi akan hidup terus dan berhasil kalau orang-orang yang ada di dalamnya dapat bekerjasama demi keberhasilannya. Struktur organisasi pada PT Sumber Sehat merupakan struktur organisasi lini, berikut ini adalah struktur organisasi lini pada PT Sumber Sehat, yang dapat dilihat pada Gambar 2 di halaman berikutnya:

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT Sumber Sehat Semarang



Sumber : PT SUMBER SEHAT SEMARANG

- a. Direktur  
Bertanggung jawab atas kelancaran usaha Perusahaan
- b. Direktur Umum
  1. bertugas mengatur dan bertanggung jawab terhadap penjualan di seluruh cabang,
  2. membawahi Direktur Cabang
- c. Direktur Keuangan  
Mengkoordinasi seluruh keuangan perusahaan yang meliputi keluar masuknya kas, membuat anggaran perusahaan, dan semua yang menyangkut keuangan di perusahaan hingga cabang
- d. Direktur Cabang  
Bertanggung jawab atas operasional di seluruh cabang
- e. Kepala Penjualan Cabang
  1. menjalankan transaksi penjualan di bagian cabang
  2. melaksanakan promosi penjualan pada bagian cabang
  3. membuat Laporan Penjualan di bagian cabang
- f. Kepala Kendaraan
  1. bertugas mengatur kendaraan-kendaraan yang akan digunakan
  2. mengontrol kendaraan yang dipakai
  3. memberikan petunjuk kepada para bawahannya (Sopir dan Bengkel)
- g. Kepala Gudang  
Bertugas mengawasi / mengontrol keluar masuknya barang



h. Kepala Personalia

1. mengurus pelamaran dan menguji calon pegawai
2. mengurus pengangkatan dan pelaksanaan hak-hak pegawai
3. menyelenggarakan pengembangan pegawai
4. mengurus kesejahteraan dan keluar masuknya pegawai

i. Kepala Keuangan

1. membuat perencanaan umum pembelanjaan perusahaan dan bertindak untuk mengatur masalah yang menyangkut kegiatan-kegiatan dalam pembelanjaan dan biaya pada umumnya
2. memelihara pembelanjaan dan keuangan sehingga setiap tindakan yang berhubungan dengan masalah keuangan yang diawasi
3. menyediakan dana yang diperlukan untuk pembelanjaan operasi perusahaan serta menjaga keseimbangan arus perputaran dana perusahaan

j. Kepala Akuntansi

1. mengatur prosedur pembukuan perusahaan
2. mengatur segala hal yang berhubungan dengan keuangan perusahaan, termasuk juga pencatatan segala pengeluaran kas perusahaan
3. membuat Neraca dan Laporan Laba-Rugi perusahaan pada setiap akhir periode

k. Supervisor Penjualan

1. mengawasi dan mengepalai Salesman dan Administrasi Penjualan
2. membantu Kepala Penjualan atas kelancaran usaha perusahaan

- l. Sopir
  - 1. mengirimkan setiap pengiriman produk ke cabang-cabang
  - 2. mengendarai kendaraan dengan baik, penuh tanggung jawab dalam mengirim barang / produk
- m. Assisten Gudang
  - 1. ikut membantu dan mendukung kinerja Kepala Gudang
  - 2. meneliti dan memeriksa setiap produk
- n. Administrasi Gudang
  - 1. membantu dan mendukung kinerja Kepala Gudang
  - 2. membuat laporan barang keluar dari gudang dan inventaris gudang
- o. Assisten Personalia
  - 1. membantu dan mendukung kinerja Kepala Personalia
  - 2. memberikan andil besar dalam kinerja tugas untuk Kepala Personalia
- p. Administrasi Personalia
  - Mendukung kinerja tugas Kepala Personalia
- q. Assisten Keuangan
  - 1. membantu tugas Kepala Keuangan
  - 2. membuat Laporan Keuangan pada setiap penjualan
- r. Assisten Akuntansi
  - 1. membantu tugas dari Kepala Akuntansi
  - 2. membantu membuat Neraca dan Laporan Laba-Rugi
- s. Salesman
  - 1. mempromosikan produk penjualan

2. melancarkan arus transaksi penjualan

t. Administrasi Penjualan

1. membuat Laporan Penjualan

2. memelihara pembelanjaan produk penjualan

u. Kuli / Buruh

Membantu dalam pengemasan dan pengepakan barang

#### **4.2 Analisis Data dan Pembahasan**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran responden dalam penelitian ini

Responden terdiri atas karyawan PT Sumber Sehat yang berjumlah 62 orang. Jumlah kuesioner yang rencananya akan dijadikan acuan pengolahan data pada awalnya berjumlah 62 buah, dari jumlah tersebut, 4 diantaranya tidak memenuhi syarat untuk pengolahan karena tidak terisi penuh sehingga tidak diikuti dalam penelitian dan 3 sisanya tidak kembali. Dengan demikian, hanya 55 responden saja yang layak sebagai bahan penelitian.

Adapun gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

##### **4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lingkungan kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Seseorang yang beraktivitas dalam organisasi umumnya akan mempunyai persepsi yang berbeda terhadap sesuatu jika usainya berbeda pula. Dalam banyak kasus, anggota organisasi dalam tingkat umur yang beragam akan

mempunyai pola perilaku yang yang berbeda pula, dan sangat mempengaruhi kemampuan berpikir, bekerja, dan mengambil keputusan.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Karakteristik	Jumlah	%
<b>Usia</b>			
1.	20-29 tahun	9	16,4
2.	30-39 tahun	18	32,7
3.	40-49 tahun	15	27,3
4.	50-59 tahun	10	18,2
5.	≥60 tahun	3	5,4
Jumlah		55	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden berusia antara 20 tahun sampai 69 tahun, dimana sebagian besar berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun (40%). Hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif dan matang untuk bekerja.

#### **4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Masa kerja menunjukkan pengalaman yang dimiliki oleh individu pada bidang kerja mereka. Penilaian dan persepsi individu terhadap segala hal yang berkaitan dengan kerja dan organisasinya tentunya juga dipengaruhi oleh lama seorang individu berada dalam dunia kerjanya. Penyajian responden berdasarkan lama masa kerja adalah sebagai berikut

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Lama Kerja			%
1.	<5 tahun	11	20,0
2.	5-15 tahun	21	38,2
3.	16-25 tahun	12	21,8
4.	26-35 tahun	8	14,5
5.	36-45 tahun	2	3,6
6.	>45 tahun	1	1,8
Jumlah		55	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Responden telah bekerja di PT Sumber Sehat antara 1 tahun sampai 51 tahun, dimana sebagian besar responden telah bekerja antara 5 tahun sampai 15 tahun (38,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja di PT Sumber Sehat cukup lama sehingga diperkirakan cukup mengenal lingkungan kerjanya dengan baik dan semakin menguasai bidang kerjanya.

#### **4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Kawin**

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Pola pikir pekerja akan dapat berbeda tergantung pada jenis kelamin dan status kawin yang berbeda pula. Penyajian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan status kawin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status Kawin**

		Status Kawin		Total (%)
		Menikah	Belum Menikah	
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	4	41 (74,5)
	Perempuan	11	3	14 (25,5)
Total (%)		48 (87,3)	7 (12,7)	55 (100)

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (74,5%) dan sudah berstatus menikah (87,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan kepala rumah tangga yang memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

#### 4.2.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian kualitas instrumen dimaksudkan untuk menghindarkan adanya bias yang diperoleh dari data penelitian dalam menjelaskan konstruk variabel yang diukur melalui instrumen kuesioner. Uji kualitas instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment yang terkoreksi (*corrected item-total correlation*). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach Alpha*.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel 4.4 hingga tabel 4.7 berikut ini dan selengkapnya ada pada lampiran.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No.	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,3144	0,22006	Valid
2	0,6173	0,22006	Valid
3	0,3899	0,22006	Valid
4	0,3118	0,22006	Valid
5	0,4091	0,22006	Valid
6	0,5738	0,22006	Valid
7	0,3910	0,22006	Valid
8	0,3031	0,22006	Valid
9	0,2797	0,22006	Valid
10	0,2408	0,22006	Valid
11	0,2685	0,22006	Valid
12	0,3204	0,22006	Valid
13	0,4290	0,22006	Valid
14	0,2425	0,22006	Valid
15	0,3247	0,22006	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2010

Hasil tersebut pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai  $r$  tabel untuk  $n=55$  yaitu 0,22006.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

No.	<i>corrected item-total correlation</i>	$r$ tabel	Keterangan
1	0,4994	0,22006	Valid
2	0,4407	0,22006	Valid
3	0,5190	0,22006	Valid
4	0,5687	0,22006	Valid
5	0,5402	0,22006	Valid
6	0,5867	0,22006	Valid
7	0,5534	0,22006	Valid
8	0,3281	0,22006	Valid
9	0,6190	0,22006	Valid
10	0,3353	0,22006	Valid
11	0,4969	0,22006	Valid
12	0,2209	0,22006	Valid
13	0,2554	0,22006	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2010



Hasil tersebut pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai  $r$  tabel untuk  $n = 55$  yaitu 0,22006.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No.	<i>corrected item-total correlation</i>	$r$ tabel	Keterangan
1	0,6605	0,22006	Valid
2	0,7967	0,22006	Valid
3	0,8280	0,22006	Valid
4	0,8316	0,22006	Valid
5	0,7817	0,22006	Valid
6	0,8039	0,22006	Valid
7	0,8099	0,22006	Valid
8	0,2525	0,22006	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2010

Hasil tersebut pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai  $r$  tabel untuk  $n = 55$  yaitu 0,22006.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,7278	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,7971	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,8998	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2010

Hasil tersebut pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.2.5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Berikut hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya.

**Tabel 4.8**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MK	,934	1,070
LK	,934	1,070

Dependent variable: KK

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau model regresi bebas dari multikolinieritas.

#### 4.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen sehingga persamaan regresinya menjadi :

$$\text{AbsUt} = b_0 + b_1 \text{KD} + b_2 \text{SE}$$

**Tabel 4.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,241	6,028		2,031	,047
	MK	-,009	,094	-,014	-,100	,921
	LK	-,165	,081	-,279	-2,027	,058

a. Dependent Variable: ABSUT

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

#### 4.2.7 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test*.

**Tabel 4.10**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,38784615
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,081
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,797
Asymp. Sig. (2-tailed)		,549

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,797 dan probabilitas signifikansinya  $> \alpha$  yaitu sebesar 0,549. Dengan demikian, data residual terdistribusi secara normal.

#### 4.2.8 Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (kepuasan kerja) dengan variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel kepuasan kerja berdasarkan nilai variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

**Tabel 4.11**  
**Hasil dan Pengujian Regresi**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,718	8,927		-,416	,679		
	MK	,386	,139	,352	2,780	,008	,934	1,070
	LK	,221	,120	,233	1,837	,027	,934	1,070

a. Dependent Variable: KK

Hasil tersebut pada tabel 4.11 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0,352 X_1 + 0,233 X_2$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = motivasi kerja

X<sub>2</sub> = lingkungan kerja

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien variable motivasi kerja (X<sub>1</sub>) mempengaruhi variable kepuasan kerja (Y) sebesar 0,352 atau sebesar 35,2 persen dan koefisien lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi variable kepuasan kerja sebesar 0,233 atau sebesar 23,3 persen. Besarnya koefisien X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besar pengaruh yang berbeda.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja tersebut akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan persamaan regresi di atas, motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,386 dengan signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5 persen atau 0,05. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 4.2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan signifikansi sebesar 0,027. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5 persen atau 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada taraf 5 persen, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 4.2.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian pengaruh secara simultan dari dua prediktor terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Model Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,709	2	146,855	7,345	,002 <sup>a</sup>
	Residual	1039,672	52	19,994		
	Total	1333,382	54			

a. Predictors: (Constant), LK, MK

b. Dependent Variable: KK

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 7,345 dengan signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.13**

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469(a)	,220	,190	4,471

a Predictors: (Constant), LK, MK

b Dependent Variable: KK

Hasil nilai *adjusted R<sup>2</sup>* (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,190. Hasil ini mengindikasikan bahwa 19,0 persen kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 81,0 persen lainnya adalah karena faktor di luar model ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT Sumber Sehat Semarang

#### **5.2 Saran**

1. Bagi Perusahaan

Kepuasan kerja merupakan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk selalu mempertahankan penghargaan-penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik seperti saat ini.



2. Bagi penelitian selanjutnya

Walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arep, I. & Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Heidjrachman dkk. 1990. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Henry Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manullang, M. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Moekijat. 2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Pioner Jaya.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Schermerhorn, J.R., Jr. 1999. *Manajemen*. Buku Pertama. Terjemahan. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sondang P. Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sunarto. 2005. *MSDM Strategik*. Yogyakarta : AMUS Yogyakarta.
- Triguno. 2003. *Budaya Kerja*. Jakarta : PT Golden Trayon Press.
- Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Jurnal –jurnal Ilmiah:

Almigo, Nuzsep. 2004. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan”. **Jurnal PSYCHE**, Vol. 1, No. 1, Desember.

Basuki, dan Susilowati, I. 2005. “Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja”. **Jurnal JRBI**, Vol. 1, No. 1, Januari

Nurhidayati, A. 2004. “Motivasi dan Lingkungan Kerja Merupakan Pendukung Produktivitas Karyawan”. **Jurnal GEMAWISATA**, Vol. 2, No. 2, Maret.

Hartono. 2005. “Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Hubungan antara Motivasi Kerja dan Sikap terhadap Profesi Pustakawan dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Fungsional di Perpustakaan Nasional RI”. **Marsela**, Vol. 5 No. 1, Juli.

Herrera, Fred "Demystifying Employee Motivation". *Employment Relations Today*; winter 2002; 28,4; **ABI/INFORM global** pg 37

## LAMPIRAN

## IDENTITAS DIRI

Nomor : .....  
 Jenis Kelamin : L / P \*  
 Status Marital : *singgel / menikah* \*  
 Usia : .....*tahun*  
 Pendidikan : .....  
 Pekerjaan / Posisi : .....  
 Lama Kerja : .....*tahun*  
 Pendapatan : Rp...../bulan  
 \*coret yang tidak perlu

## PETUNJUK PENGISIAN

Pada halaman berikut ini terdapat tiga angket, yaitu **Angket I, II, dan III**. Pada masing-masing angket berisi beberapa pernyataan dan Anda diminta untuk memberikan satu tanggapan atas pernyataan tersebut. Sebelum menjawab ada beberapa **hal yang perlu Anda perhatikan**, yaitu :

1. Pada angket ini tidak ada jawaban yang salah atau benar, Anda diminta untuk menjawab secara jujur sesuai dengan keadaan diri Anda dan bukan berdasarkan atas apa yang Anda anggap baik.
2. Perlu Anda ketahui bahwa hasil jawaban Anda akan kami rahasiakan dan tidak berpengaruh pada penilaian perusahaan terhadap Anda.
3. Jika telah selesai, periksalah kembali jawaban Anda, pastikan semua pernyataan telah terjawab. Terima kasih.

## SELAMAT MENGERJAKAN

**ANGKET I (LINGKUNGAN KERJA)**

**Berilah tanda silang ( X ) :**

**STS : Sangat tidak setuju**

**TS : Tidak setuju**

**KS : Kurang setuju**

**S : Setuju**

**SS : Sangat setuju**

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
<b>Pelayanan Karyawan</b>						
1	Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau	STS	TS	KS	S	SS
2	Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah	STS	TS	KS	S	SS
3	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai	STS	TS	KS	S	SS
<b>Kondisi Kerja</b>						
4	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik	STS	TS	KS	S	SS
5	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas	STS	TS	KS	S	SS
6	Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik	STS	TS	KS	S	SS
7	Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan	STS	TS	KS	S	SS
8	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda	STS	TS	KS	S	SS
9	Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai	STS	TS	KS	S	SS
<b>Hubungan Karyawan</b>						
10	Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik	STS	TS	KS	S	SS
11	Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik	STS	TS	KS	S	SS
12	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja	STS	TS	KS	S	SS
13	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik	STS	TS	KS	S	SS

## ANGKET II (MOTIVASI KERJA)

**Berilah tanda silang ( X ) :**

**STS : Sangat tidak setuju**

**TS : Tidak setuju**

**KS : Kurang setuju**

**S : Setuju**

**SS : Sangat setuju**

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
<b><i>Need of Achievement</i></b>						
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	STS	TS	KS	S	SS
2	Saya menikmati tantangan yang sulit	STS	TS	KS	S	SS
3	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	STS	TS	KS	S	SS
4	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	STS	TS	KS	S	SS
5	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	STS	TS	KS	S	SS
<b><i>Need of Power</i></b>						
6	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	STS	TS	KS	S	SS
7	Saya menikmati tanggung jawab	STS	TS	KS	S	SS
8	Saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju	STS	TS	KS	S	SS
9	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	STS	TS	KS	S	SS
10	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya	STS	TS	KS	S	SS
<b><i>Need of Affiliation</i></b>						
11	Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang di sekitar saya tentang masalah-masalah di luar pekerjaan	STS	TS	KS	S	SS
12	Saya ingin disukai orang lain	STS	TS	KS	S	SS
13	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja	STS	TS	KS	S	SS
14	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	STS	TS	KS	S	SS
15	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri	STS	TS	KS	S	SS

**ANGKET III (KEPUASAN KERJA)**

**Berilah tanda silang ( X ) :**

**STS : Sangat tidak setuju**

**TS : Tidak setuju**

**KS : Kurang setuju**

**S : Setuju**

**SS : Sangat setuju**

	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
<b>1</b>	Saya puas dengan pekerjaan saya	STS	TS	KS	S	SS
<b>2</b>	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini	STS	TS	KS	S	SS
<b>3</b>	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya	STS	TS	KS	S	SS
<b>4</b>	Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja	STS	TS	KS	S	SS
<b>5</b>	Saya memperoleh kenikmatan yang nyata dalam pekerjaan saya	STS	TS	KS	S	SS
<b>6</b>	Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya tidak menjadi bosan	STS	TS	KS	S	SS
<b>7</b>	Saya lebih menikmati pekerjaan saya daripada waktu luang saya	STS	TS	KS	S	SS
<b>8</b>	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan	STS	TS	KS	S	SS



### Uji Validitas Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	54,3273	19,1131	,3144	,7168
X2	54,5818	16,6182	,6173	,6802
X3	54,3818	18,4997	,3899	,7093
X4	54,4000	19,0222	,3118	,7166
X5	54,4727	18,4020	,4091	,7076
X6	54,9636	15,5912	,5738	,6790
X7	54,3455	19,0451	,3910	,7128
X8	54,7091	18,4323	,3031	,7167
X9	55,7091	16,9138	,2797	,7315
X10	55,3091	18,5879	,2408	,7394
X11	55,0545	18,6822	,2685	,7302
X12	54,4000	18,7259	,3204	,7152
X13	54,3091	18,6249	,4290	,7080
X14	54,4182	19,0256	,2425	,7222
X15	54,2545	18,9340	,3247	,7155

r tabel = 0,22006

### Uji Validitas Lingkungan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Square Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	48,9091	20,1953	,4994	,4579	,7848
Y2	48,0000	24,2963	,4407	,8131	,7834
Y3	47,9818	23,3145	,5190	,7681	,7760
Y4	47,9455	24,4970	,5687	,5734	,7786
Y5	48,1273	24,1131	,5402	,6745	,7776
Y6	48,2182	23,4700	,5867	,7123	,7725
Y7	48,1636	24,6579	,5534	,6308	,7801
Y8	48,1273	24,9650	,3281	,4850	,7916
Y9	48,2182	22,7293	,6190	,4468	,7674
Y10	48,1818	24,4478	,3353	,8303	,7916
Y11	48,3455	22,6007	,4969	,8122	,7771
Y12	48,5636	24,6209	,2209	,5132	,8058
Y13	48,4909	24,5879	,2554	,5421	,8006

R tabel = 0,2206

### Uji Validitas Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Square Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	26,4182	20,4700	,6605	,5894	,8906
Z2	26,4000	19,0593	,7967	,8726	,8781
Z3	26,4364	18,6949	,8280	,8553	,8748
Z4	26,4727	18,3279	,8316	,8323	,8735
Z5	26,4545	18,2155	,7817	,6704	,8777
Z6	26,6545	19,1192	,8039	,7616	,8778
Z7	26,8364	18,5838	,8099	,7354	,8758
Z8	27,2545	20,9340	,2525	,1852	,9416

r tabel = 0,2206

### Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,7278	,7653	15

### Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,7971	,8245	13

### Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,8998	,9166	8

## Uji Asumsi Klasik

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,38784615
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,081
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,797
Asymp. Sig. (2-tailed)		,549

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,241	6,028		2,031	,047		
	MK	-,009	,094	-,014	-,100	,921	,934	1,070
	LK	-,165	,081	-,279	-2,027	,058	,934	1,070

a Dependent Variable: ABSUT

## Analisis Regresi Berganda

### Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469(a)	,220	,190	4,471

a Predictors: (Constant), LK, MK

b Dependent Variable: KK

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,709	2	146,855	7,345	,002(a)
	Residual	1039,672	52	19,994		
	Total	1333,382	54			

a Predictors: (Constant), LK, MK

b Dependent Variable: KK

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,718	8,927		-,416	,679		
	MK	,386	,139	,352	2,780	,008	,934	1,070
	LK	,221	,120	,233	1,837	,072	,934	1,070

a Dependent Variable: KK