

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan perumahan untuk hunian adalah sebuah upaya memenuhi kebutuhan dasar bagi warga masyarakat di suatu wilayah. Negara bertanggung jawab melindungi segenap bangsa Indonesia melalui penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman agar masyarakat mampu bertempat tinggal serta menghuni rumah yang layak dan terjangkau di dalam perumahan yang sehat, aman, harmonis, dan berkelanjutan di seluruh wilayah Indonesia, hal ini termasuk dalam konsideran UU No. 1/2011 tentang perumahan dan kawasan permukiman.¹ Penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman oleh negara ini mendapatkan dukungan penuh oleh pelaku bisnis properti/pengembangan.

Kini maraknya perkembangan bisnis di bidang properti yang sangat signifikan, maka hadirilah sebuah perusahaan PT Rama Trimitra Development Grup adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti di Kota Palembang. Rama Trimitra Development Group telah membuktikan kiprahnya di Bumi Sriwijaya dalam bidang properti dan sudah tidak diragukan lagi melalui gebrakan yang kerap diberikan dari tahun ke tahun. Rama Trimitra Development Group

¹ Sutaryono, *Dualisme Pembangunan Perumahan* Jakarta: kedaulatan rakyat, 2012, hlm. 7.

akan terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman dan masukan-masukan dari rekanan kami.

Rama Trimitra Development Group telah membangun ratusan unit rumah subsidi pemerintah dengan desain minimalis yang terupdate, konstruksi yang super kokoh dan berkualitas sehingga nyaman untuk ditempati. Didukung dengan lokasi yang strategis dengan harga yang kompetitif dan terbaik di kelasnya. Rama Trimitra Development Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti di Kota Palembang. Rama Trimitra Development Group sudah membangun ribuan unit rumah subsidi pemerintah dengan fasilitas yang terintegrasi (one stop living area) yang dapat memudahkan aktivitas para penghuni didalamnya. Berdiri sejak tahun 2020, Rama Trimitra Development Group telah membuktikan kiprahnya di Bumi Sriwijaya dalam bidang properti dan sudah tidak diragukan lagi melalui gebrakan yang kerap diberikan dari tahun ke tahun. Rama Trimitra Development Group akan terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman dan masukan-masukan dari rekanan kami. Berikut adalah kumpulan proyek perumahan kami, mahakarya dari Rama Trimitra Development Group.

PT Rama Trimitra Development Grup Palembang berkerja sama dengan Bank BTN dan Bank BTN Syariah. Trimitra Development Group:

1. Grand Talang Betutu Indah dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 108 Unit Rumah Developer PT. Synergi Indojoya Perkasa.

2. Grand Pangkalan Benteng Indah dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 102 Unit Rumah Devoloper PT. Bayu Perkasa Propertindo.
3. Kartika Mataram dengan Luas 91 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 708 Unit Rumah Devoloper PT. Bayu Perkasa Propertindo.
4. Kartika Serang RESIDENCE dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 295 Unit Rumah Devoloper PT. Putra Djatiman Jaya.
5. Surya Akbar Gemilang dengan Luas 91 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 317 Unit Rumah Devoloper PT. Sumatera Muda Propertindo.
6. Taman Asri Gandus 2 dengan Luas 96 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 150 Unit Rumah Devoloper PT. Sinar Karya Propertindo.
7. Palem Mas 1 dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 61 Unit Rumah Devoloper PT. Meta Bintang Property.
8. Palem Mas 2 dengan Luas 90 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 108 Unit Rumah Devoloper PT. Meta Bintang Property.

Dalam hal ini di lihat dari BPS peningkatan perkembangan perumahan semakin meningkat dari tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 1.1

Rumah tangga yang memiliki hunian yang layak dan terjangkau menurut Provinsi (persen)

| No | Tahun | Persen |
|----|-------|--------|
| 1 | 2020 | 55,25 |
| 2 | 2021 | 57,86 |
| 3 | 2022 | 59,96 |

Sumber data: BPS 2020/2022

Dari data di atas, bahwa pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan dalam memiliki hunian sebesar 2,61%. Pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 2,1%. Hal ini berartikan bahwa semakin meningkatkannya masyarakat dalam memiliki hunian, serta bisnis di bidang properti di kota Palembang Sangat memberikan peluang yang bagus. Persaingan bisnis saat ini

menjadi kompetitif, karena itu perlu mengoptimalkan semua sumber daya seperti modal. Struktur kerja, metode kerja, pemasaran dan karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor terpenting di perusahaan, bahwa salah satu faktor penyebab tidak berkembangnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia di perusahaan yang tidak berkualitas.² Untuk menciptakan keunggulan kompetitif, program pengembangan sumber daya manusia diperlukan secara berkelanjutan, jelas, dan konsisten.³

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman.

Robbins mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa material maupun kondisi psikologis yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.⁴ Karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Dan diketahui juga bahwasanya

² Robbin Atmaja, Wibowo & Ratnawati, (Dualisme pembangunan perumahan SK.H), Kedaulatan Rakyat, vol. 3 No.6. 23 juni 2012. Hal. 23.

³ Kalangi, <https://www.bps,qo.id/indicator/29/1241/persentase-rumah-tangga-yang-memiliki-akses-terhadap-hunian-yang-layak-dan-terjangkau-menurut-propinsi.html>, 2015-2018.

⁴ Robbins & Judge, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan" Jurnal Manajemen Akutansi (Jumsi) Vol. 3 No. 1 February 2023. Hal. 456.

kepedulian terhadap lingkungan kerja akan memberikan dampak pada kemajuan keseluruhan staf dan sosial.⁵

Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras.⁶ Dalam menumbuhkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memotivasi karyawannya yang dimaksudkan untuk merangsang tumbuhnya semangat karyawan dan meningkatkan produktifitas kerja karyawan, motivasi bukan hanya penting bagi setiap karyawan Guna mencapai keberhasilan produktifitas dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.⁷ Setiap orang mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. 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.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi

⁵ Rachmatullaily dan Dewi Sri Merdekawati, *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)* Vol. 3 No. 1. 2016 Febuari, Hal. 45-54.

⁶ Rachmatullaily dan Dewi Sri Merdekawat, *Jurnal Manajemen Akuntansi Jumsi Medan* Vol. 3 No. 1 February 2023, Hal. 3-9.

⁷ Robbins, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Bogor. Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4 No.3 Agustus 2021, Hal. 458.

dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan.⁸ Menurut Putra menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya.

Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.⁹ Kepuasan kerja diartikan kepuasan bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadi sehingga ia merasa puas secara batin.

⁸ Ida Bagus Udayana Putra, Jurnal Manajemen Akuntansi Jumsi Medan Vol. 3 No 1. Februari, 2023. Hal 458.

⁹ Juliansyah Noor, Jurnal Manajemen Akuntansi Jumsi Medan Vol. 3 No 1. Februari 2023, Hal 458.

Tabel 1.2

Research Gap Lingkungan Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|--|--|----------------------------|
| Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap kepuasan Karyawan | Berpengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. | 1. Mahendra Fakhri |
| | Tidak berpengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. | 1. Lulu Novena Sitinjak |

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber, 2019

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang diteliti oleh Mahendra Fakhri.¹⁰ Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.¹¹

¹⁰ Mahendra Fakhri, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan dapartemen Grasberg power distribusi PT. Freeport Indonesia, Bandung. Modus Vol. 27 (2) Universitas Telkom Agustus 2021, Hal. 294-304.

¹¹ Luluk Novena, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada karyawan PT. Mitra Pinsthika Mustika Rent Tangerang Selatan Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 50 (2)

Tabel 1.3

Research Gap Motivasi Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan

| | Hasil Penelitian | Peneliti |
|--|---|---|
| Pengaruh motivasi (X ₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) | Berpengaruh positif Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan | 1. Hanur Wansyahdio 2. Ni Putu Intan Ratnasari |
| | Tidak berpengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan | 1. Hermiana Heni, Muhammad Taufik Arifin, Haji Amir |

Sumber: Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber, 2019

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan yang diteliti oleh Hanur Wansyahdio, Ni Putu Ratnasari.¹² Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Hermiana Heni, Muhammad Taufik Arifin, Haji Amir yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.¹³

¹² Hanur Wansyahdio, Ni Putu Ratnasari, Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Desa. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1 No. 12, Hal. 19-24.

¹³ Hermiana Heni, Muhamad Taufik Arifin, Haji Amir Djonu, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. Jurnal Nasional Holistic Science Vol, 2 No. 1 Januari 2022, Hal. 23-28.

Sumber: Hasil dari pengamatan atau Fenomena Aktual pada data Fenomena Aktual karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang pada tahun 2020-2023, mengalami peningkatan dan penurunan. Pada tahun 2020 mengalami penurunan penambahan karyawan 2 orang, pada tahun 2021 penambahan karyawan 7 orang karyawan, pada tahun 2022 mengalami peningkatan penambahan karyawan 20 orang karyawan, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan penambahan karyawan 10 karyawan. Berdasarkan fenomena aktual di bawah, maka diidentifikasi masalah dalam Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

- a. Hubungan dengan rekan kerja belum sepenuhnya optimal terhadap Kepuasan karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang harus memberikan lingkungan kerja yang suasana kerja dan fasilitas kerja agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih serius lagi dari sebelumnya.
- b. Suasana Kerja
Suasana kerja merupakan keadaan atau suatu kondisi ditempat kerja
- c. Fasilitas Kerja
Yang dimaksud dengan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2. Motivasi kerja

- a. Motivasi kerja karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang belum sepenuhnya optimal hendaknya lebih membangun lagi hubungan yang erat dengan para rekan kerja khususnya dengan para bawahannya sehingga akan terciptanya hubungan yang akrab dan harmonis.

3. Kepuasan karyawan

PT Rama Trimitra Development Grup Palembang harus lebih maksimal pada adanya peningkatan lagi seperti pengembangan sarana dan prasarana yang memadai dan membangkitkan motivasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan

a. Kompesasi

Kompesasi berupa bentuk biaya yang harus diserahkan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang didapat oleh karyawan tersebut, dengan demikian karyawan itu sendiri akan mendapatkan penghasilan lebih atau mendapatkan bonus dari perusahaan tersebut.

b. Kondisi kerja

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi mendukung seperti bersih, lingkungan menarik. menurut mangkunegara kondisi kerja yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi keputusan kerja.

c. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan

Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi keputusan kerja karyawannya karena perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh imbalan. Selain itu karyawan yang mempunyai konflik atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan perusahaan cenderung untuk merasa tidak puas.

d. Kesempatan untuk berkembang dan promosi

Kesempatan untuk berkembang dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis merasa perlu mengetahui bagaimana atau seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan. Oleh karena itu penulis tertarik menulis judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang jadi rumusan Masalah dalam penelitian ini.

1. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang?
2. Apakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang?
3. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang?

1 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan tidak terlalu meluas, maka penulis memberikan batasan masalah, adapun permasalahan dalam skripsi ini sebagai berikut:

Penelitian ini berfokus pada pengaruh variabel Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini tidak akan membahas mengenai variabel lain selain ketiga variabel yang telah disebutkan sebelumnya, dengan kata lain penelitian tidak akan menjelaskan mengenai variabel-variabel lain yang membangun variabel terikat. Ruang lingkup hasil penelitian hanya berorientasi pada karyawan PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dijadikan acuan pasti atau baku dalam mengambil keputusan di perusahaan lain.

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang?
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang?
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Rama Trimitra Development Grup Palembang?

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini di harapkan dapat digunakan, antara lain:

1 Bagi Penulis

Menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam bagi penulis mengenai isu yang tengah diselidiki, sekaligus memberikan peluang bagi penulis untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh selama masa kuliah ke dalam tantangan nyata yang dihadapi oleh perusahaan. Untuk memberikan tambahan informasi tentang adanya pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang

2 Bagi Universitas

Untuk meningkatkan kualitas program pengembangan ilmu melalui pendekatan dan cakupan variable yang digunakan, selanjutnya diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan mahasiswa/i. Sebagai landasan empiris atau kerangka acuan untuk penelitian mendalam

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, disusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab dengan kriteria sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini menjelaskan landasan teori terkait kepuasan pelanggan, harga, kualitas produk, kualitas pelayanan, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Kesimpulan

Bab ini terdiri dari kesimpulan serta sarannya dari penulis terkait hasil penelitian yang sudah dilaksanakan.

BAB II

LANDASAN TEORISITAS DAN PENGEMABANGAN

A. Landasan Teorisitas

1. Pengertian lingkungan kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak atau kurang memadai maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Trisnawati, menyebut bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. yang nyata.¹⁴ Sedangkan basuki dan susilowati mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang maupun sekelompok orang didalam melakukan aktivitas.¹⁵

¹⁴ Trisnawati, Pengantar Manajemen, (Jakarta : Prenada Media, 2005), Hal 67.

¹⁵ Basuki dan Susilowati, " Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja " Jurnal JRBI, Vol. 1, No. Januari 2015

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung atau tidak langsung terhadap perusahaan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pada lingkungan kerja adalah sebagai berikut.¹⁶ Lingkungan Kerja Fisik dan non fisik Berikut ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuk suatu kondisi lingkungan kerja fisik non fisik dikaitkan dengan kemampuan manusia atau karyawan diantaranya:

1. Kebisingan

Terutama bunyi yang berjangka panjang yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi, dengan menghindari kebisingan karyawan dapat bekerja lebih cepat.

2. Bau-bauan

Di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, yang karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, seperti dengan dekatnya

¹⁶ Sedarmayanti, jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 26. 2011, Hal. 19.

penimbunan sampah didekat tempat kerja, sehingga karyawan akan terganggu dan tujuan perusahaan akan terhambat.

3. Pencahayaan

Untuk mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja pencahayaan adalah salah satu faktor yang berpengaruh yang pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- Cahaya buatan terdiri dari empat macam yaitu: Cahaya langsung, Cahaya setengah langsung, Cahaya tidak langsung, Cahaya setengah tidak langsung, Cahaya buatan, berupa lampu

4. Kualitas Barang

Perusahaan harus mengatur keluar masuknya barang sehingga gudang tempat penyimpanan barang tidak mengalami penumpukan yang melebihi kapasitas, sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal. Kuantitas Barang
Perusahaan harus mengatur keluar masuknya barang sehingga gudang tempat penyimpanan barang tidak mengalami penumpukan yang melebihi kapasitas, sehingga para karyawan dapat bekerja secara optimal.

5. Penataan Ruang

Penataan ruang kerja yang kurang baik, dimana karyawan kurang leluasa dalam menjalankan aktivitas dalam pekerjaannya, dapat membuat karyawan susah untuk bergerak yang pada akhirnya dapat menghambat pekerjaan.

6. Getaran

Getaran yang ditimbulkan oleh mekanis, dan juga alat-alat berat, dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan, yang menyebabkan pekerjaan terganggu dan menghambat proses pekerjaan berlangsung. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a) Konsentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Rasa Aman

Harus diperhatikan lingkungan kerja yang menciptakan rasa aman dari berbagai gangguan dan ancaman, salah satu upaya yang dapat menjaga keamanan ditempat kerja, yaitu dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan yang membuat para pekerja dapat bekerja tanpa adanya pikiran soal keamanan.

8. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berikut ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuk suatu kondisi lingkungan kerja non fisik dikaitkan dengan kemampuan manusia atau karyawan, diantaranya.¹⁷

- a) Hubungan dengan atasan Untuk memotivasi dan memberikan dorongan karyawan agar bekerja dengan baik dan bisa bertahan diperusahaan diperlukan adanya interaksi antara atasan dengan bawahan.

¹⁷ Sedarmayanti, jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 27 2011, Hal. 22.

b) Hubungan dengan sesama rekan kerja Dalam dunia kerja kenyamanan merupakan hal yang utama agar bisa bekerja dengan baik dan bertahan diperusahaan. Oleh sebab itu perlunya, dibangun komunikasi yang baik diantara sesama rekan kerja.

c) Manfaat Lingkungan Kerja.¹⁸

lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Dari pendapat ahli mengenai manfaat lingkungan kerja yang sudah diuraikan diatas, disimpulkan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan bergairah untuk bekerja yang berdampak pada meningkatnya tingkat efisien kerja.
- Membantu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien karena dalam lingkungan kerja adanya kerja sama antara pekerja.

Mengembangkan karir pekerja karena adanya partisipasi semua pihak untuk menciptakan kondisi kerja

d) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1 Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dengan dunia kerja

a Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan keadaan atau suatu kondisi ditempat kerja

¹⁸ Ishak dan Tanjung, jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 26 2003, Hal. 22.

➤ Fasilitas Kerja

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan

e) Lingkungan Kerja dalam pandangan islam

Menurut Djakfar, Allah adalah pemilik mutlak (haqiqiyah), sedang manusia sebatas pemilik sementara (temporer) yang berfungsi sebagai penerima amanah. Manusia didorong untuk mencari rezeki, namun tanpa mengabaikan kepentingan akhirat. Selain itu didorong untuk berbuat ihsan (baik) dan dilarang membuat kerusakan di muka bumi. Sebagaimana firmanNya :Q.S.AL-Qashash 77)

تَبِعْ وَلَا تُظْلِمِ الْيَتِيمَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنِ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَتَسَّ وَلَا تَطْلُ الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُ آتَاكَ فِيمَا وَابْتِغِ
الْمُفْسِدِينَ يُحِبُّ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ فِي الْأَرْضِ فِي الْفَسَادِ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.¹⁹

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga pegawai mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan

¹⁹ Pandi Afandi, Concept & Indicator Human Resources Management, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), Hal. 61.

individual.²⁰ mengemukakan bahwa: “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Jika unsur-unsur dalam menumbuhkan motivasi tidak diberikan oleh perusahaan sebagai pemacu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan para karyawan pun akan berkurang”.

a. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja, diantaranya.²¹

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

b. Jenis-jenis Motivasi kerja

Ada dua jenis motivasi Kerja.²²

- a) Motivasi Positif Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- b) Motivasi Negatif Manajer memotivasi bawahan melalui cara mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan

²⁰ Wibowo Pengertian Motivasi Kerja. Jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 379, 2010, Hal. 23.

²¹ Hasibuan, *Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja*. Jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 146. 2013, Hal. 24.

²² Hasibuan, *Jenis-Jenis Motivasi Kerja Ada Dua Jenis Motivasi Kerja*, Jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 78 . 2013, Hal. 25.

dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Dapat disimpulkan bahwa perbedaan dari kedua jenis motivasi diatas adalah bahwa motivasi positif memberikan timbal balik bagi karyawan yang akan menyenangkan hati karyawan, sedangkan motivasi negatif memacu karyawan untuk lebih baik dalam bekerja dengan cara memberi sanksi untuk memperbaiki kesalahan tetapi untuk jangka panjang yang terkadang membuat karyawan akan merasa tertekan.

c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan

1 Faktor intern

Faktor Ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain.²³ :

- Keinginan untuk dapat hidup
merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginanyang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja.

²³ Edy Sutriso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, Hal. 116.

➤ Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- Pimpinan yang adil dan bijak;
- Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

2 Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern adalah:

➤ Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

➤ Kompesasi yang memadai

Akaompesasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan yang menghidupi diri beserta keluarganya. Kompesasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawanbekerja dengan baik.

➤ Supervisi yang baik

Fungsi supervisi yang dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahaan, membimbing kerja dengan baik tanpa membuat kesalaha. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari

➤ Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau berkerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

➤ Status tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompesasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan

d. **Metode-metode Motivasi Kerja.**²⁴

Motivasi terdiri dari beberapa metode diantaranya:

- 1 Metode Langsung Motivasi Langsung merupakan motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
- 2 Metode tidak langsung Motivasi Tidak Langsung merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas yang mendukung serta menunjang garis kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang kondusif dan sejenisnya.

e. **Teori-teori Motivasi.**²⁵

Teori ini dikemukakan oleh *McClelland* yang berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh “*Need for Achievement*” (nAc), “*Need for Power*” (nPo), dan “*Need for Affiliation*” (nAff).

1. *Need for Achievement* (nAch) Memiliki arti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga.
2. *Need for Power* (nPo) Memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan nPo yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesarkan kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.
- 3 *Need for Affiliation* (nAff) Memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam

²⁴ Hasibuan, *Metode-Metode Kerja*, Jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 79 2013, Hal. 26.

²⁵ Rivai, *Teori-Teori*. Jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 28. 2011, Hal 26.

berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik. mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

4 *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)* Teori ini dikemukakan.²⁶ Yang sebetulnya tidak jauh berada dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

- *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

²⁶ Mangkunegara, Jurnal Hendra Winarta Simamora, Vol. 1 No. 15 2012, Hal. 29.

f. **Indikator-indikator Motivasi Kerja**.²⁷

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja:

1 Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2 Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

3 Inisiatif dan kreatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru membuat kombinasi –kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal.

²⁷ Syayuti. *Definisi Variabel. Indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial*, Syayuti variabel.blogspot.com (diakses, 20 November 2019)

4 Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

g. **Motivasi Dalam Pandangan Islam**

Dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah kita memiliki motivasi dalam diri agar menjadi pemicu semangat dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dalam islam yaitu untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah suatu hal istimewa dalam pandangan islam seperti terkandung dalam QS. Al-Ra'd ayat 13

وَيَقُولُ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْلَا نُزِّلَ عَلَيْهِ آيَةٌ مِنْ رَبِّهِ إِنَّمَا أَنْتَ مُنذِرٌ وَلِكُلِّ قَوْمٍ هَادٍ

Terjemahan

Dan orang-orang kafir berkata, “Mengapa tidak diturunkan kepadanya (Muhammad) suatu tanda (mukjizat) dari Tuhannya?” Sesungguhnya engkau hanyalah seorang pemberi peringatan; dan bagi setiap kaum ada orang yang memberi petunjuk.

3. **Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap karyawan sekalipun berada pada tipe pekerjaan yang sama secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, yang tergantung pada tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.²⁸ menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

²⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Pengertian Kepuasan Kerja*, Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol 1 No 202 2008, Hal. 30.

dan prestasi kerja.²⁹ menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain., atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”.³⁰ mendefinisikan: “Kepuasan kerja sebagai perasaan senang sebagai akibat persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai kerja penting bagi orang itu. Definisi ini merefleksikan tiga aspek penting, yaitu:

- Kepuasan kerja merupakan fungsi nilai yang didefinisikan sebagai apa yang ingin diperoleh seseorang baik sadar maupun tidak sadar.
- Beragam karyawan memiliki pandangan yang juga berbeda-beda menyangkut nilai-nilai yang dirasa penting dan sangat berpengaruh terhadap penentuan sifat dan derajat kepuasan mereka.
- Persepsi individu bisa saja bukan merupakan refleksi yang sepenuhnya akurat terhadap realitas, dan beragam orang bisa memandang situasi yang sama secara berbeda-beda. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh pendapat para ahli diatas mengenai kepuasan kerja, peneliti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang dibutuhkan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan dalam dirinya bisa mencakup berbagai kebutuhan dalam diri karyawan itu sendiri karena kebutuhan yang dapat memuaskan setiap karyawan dalam bekerja dapat berbeda-beda.

²⁹ Hariandja, *Pengertian Kepuasan Kerja*. Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol 1 No 290. 2009, Hal. 31.

³⁰ Noe et al, *Pengertian Kepuasan Kerja*, Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol 1 No.87. 2011, Hal 31.

a Jenis-jenis Kepuasan Kerja.³¹

menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat dibagi menjadi tiga macam jenis, yaitu *intinsic*, *extrinsic*, dan *general satisfaction*. Berikut ini merupakan penjelasan ketiga jenis variasi kepuasan kerja tersebut:

- 1 *Intinsic Satisfaction Intrinsic Satisfaction* mengacu pada kinerja karyawan, aktualisasi diri, serta rasa keberhasilan, seperti kebebasan berkreasi dalam bekerja dan kejelasan tugas.
- 2 *Extrinsic Satisfaction Extrinsic Satisfaction* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan.
- 3 *General Job Satisfaction General Job Satisfaction* merupakan kumpulan rasa kepuasan karyawan terhadap berbagai jenis pekerjaan yang pernah dikerjakannya.

b Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan atau organisasi dan masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja³² sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan

³¹ As'ad, *Jenis-jenis Kepuasan Kerja, Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol. 1 No 87. 2009*, Hal 32.

³² Hasibuan, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerj. Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol 1 No. 203. 2005*, Hal. 32.

4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

c. Pengukuran Kepuasan Kerja.³³

menyatakan bahwa ada tiga cara untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1 *Rating scales* dan kuesioner

Rating scales dan Kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum yang dipakai dimana rating scales khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan.

2 Critical Incident

Dalam Critical Incident individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan yang mereka rasakan apakah dirasa memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkapkan tema yang mendasari. Sebagai contoh apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh supervisor atau apabila pekerja memuji supervisor atas sensitivitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3 Interviews

merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja yang dilakukan dengan mewawancarai para pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, maka dapat dikembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, maka hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

³³ Greebberg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo, *Pengukuran Kepuasan Kerja. Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol 1, No. 310. 2007, Hal. 33.*

d. Indikator Kepuasan Kerja.³⁴

Menurut Mangkunegara terhadap Empat indikator untuk menilai sebuah kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kompesasi

Kompesasi merupakan bentuk biaya yang harus diserahkan perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang didapat oleh karyawan tersebut, dengan demikian karyawan itu sendiri akan mendapatkan penghasilan lebih atau mendapatkan bonus dari perusahaan tersebut.

2) Kondisi kerja

Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi mendukung seperti bersih, lingkungan menarik. menurut mangkunegara kondisi kerja yaitu semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi keputusan kerja.

3) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan

Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi keputusan kerja karyawannya karena perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh imbalan. Selain itu karyawan yang mempunyai konflik atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijaksanaan perusahaan cenderung untuk merasa tidak puas.

³⁴ A. A Prabu Mangkunegara "Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung: PT Remaja Rosdakrya, 2005), Hal. 121-122

4) Kesempatan untuk berkembang dan promosi

Kesempatan untuk berkembang dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seseorang profesional dan eksekutif pada perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang penting. Kesempatan untuk dipromosikan ini berhubungan dengan terdapatnya kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

- Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,
- lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Penelitian ini didukung.³⁵

e. **Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.**³⁶

motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Jika unsur-unsur dalam menumbuhkan motivasi tidak diberikan oleh perusahaan sebagai pemacu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka kepuasan para karyawan pun akan berkurang.

f. **Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

³⁵ Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol. No. 2. 2014, Hal 36.

³⁶ Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh Dan Yantje Uhing. Jurnal EMBA, Volume 5, No. 379. 2010, Hal. 36.

Malayu S.P. Hasibuan.³⁷ menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Penelitian ini didukung oleh Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing.³⁸ dengan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

f. Kepuasan Dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT, oleh karena sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja kerja secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah dijelaskan dalam ayat-ayat Al-Qur;an seperti dalam surat AL-Taubah ayat 105, yaitu

يَكْذِبُونَ كَانُوا وِبِمَا وَعَدُوهُ مَا اللَّهُ أَخْلَفُوا بِمَا يَلْفُونَهُ يَوْمَ إِلَى قُلُوبِهِمْ فِي نَفَاقًا فَأَعَقَبَهُمْ

Artinya: Maka Allah menimbulkan kemunafikan pada hati mereka sampai kepada waktu mereka menemui Allah, karena mereka telah memungkirkan terhadap Allah apa yang telah mereka ikrarkan kepada-Nya dan juga karena mereka selalu berdusta.

³⁷ Malayu S.P. Hasibuan. *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerj. Jurnal Hendra Winarta Simamora. Vol. 1 No. 202. 2008, Hal. 37.*

³⁸ Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh Dan Yantje Uhing, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jurnal Emba. Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 298-307.*

B. Penelitian Terdahulu

Setelah meneliti beberapa sumber kepustakaan, penelitian menyimpulkan bahwa isu yang menjadi fokus penelitian ini tampak signifikan dan menjanjikan untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian terdahulu yang telah menjadi bahan tinjauan pustaka juga telah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menurut Mahendra Fakhri (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan dapartemen grasberg power distribusi PT Freeport indonesia.”, menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.³⁹
2. Menurut penelitian Luluk Novena, (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra pinasthika mustika rent tangerang selatan malang menghasilkan kesimpulan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.⁴⁰
3. Menurut penelitian penelitian Ronna Yulia *Wuwunga, Rita N. Taroreh Dan Yantje Uhing (2017)* yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Cinemaxx Lippo”, menghasilkan kesimpulan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja.⁴¹
4. Menurut penelitian Hermiana Heni, Muhamad Taufik Arifin, Haji Amir Djonu (2022) yang berjudul ” Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten”, menghasilkan kesimpulan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan.⁴²

³⁹ Mahendra Fakhri, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapangan dapartemen Grasberg power distribusi PT. Freeport Indonesia, Bandung. Modus Vol. 27 (2) Universitas Telkom Agustus 2021, Hal. 294-304.

⁴⁰ Luluk Novena, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada karyawan PT. Mitra pinasthika mustika rent tangerang selatan malang. Jurnal Administrasi Bisnis . (JAB) Vol 50 (2).*

⁴¹ Ronna Yulia Wuwunga, Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja pada Karyawan Cinemaxx Lippo. Jurnal Emba, Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 298-307.

⁴² Hermiana Heni, Muhamad Taufik Arifin, Haji Amir Djonu, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka, “. Jurnal Nasional Holistic Science Vol, 2, No. 1, Januari 2022, 23-28.

5. Menurut penelitian Aglam Syah Isma (2022) yang berjudul ” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa”, menghasilkan kesimpulan Lingkungan Kerja Non Fisik, berpengaruh positif Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja Non Fisik memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.⁴³
6. Menurut penelitian Hasnur Wansyahdio (2019) yang berjudul” Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pabrik PT. Eka dura indonesia”, menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴⁴
7. Menurut penelitian Gabriella Ginting, Valentine Siagian (2021) yang berjudul” Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19” menghasilkan kesimpulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.⁴⁵
8. Menurut penelitian Vivy Kristinae Muhyiddin Lubis (2018) yang berjudul” Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya)” menghasilkan kesimpulan motivasi kerja ber- pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Vivy Kristinae⁴⁶
9. Menurut penelitian Muhyiddin Lubis (2022) yang berjudul” Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pelinting Di KSU PERDULA Ngoro Jombang)”

⁴³ Aglam Syah Isma, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix* Vol. 10 No 2 Desember 2022, Hal. 221-232.

⁴⁴ Hasnur Wansyahdio, Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pabrik PT. Eka dura indonesia (palm oil mill) Rokan Hulu, Riau: *JOM Fisip* Vol. 2 No. 2. Universitas Riau

⁴⁵ Gabriella Ginting Valentine Siagian, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. Vol. 3 No. 2 Oktober 2021, Hal. 96.

⁴⁶ Vivy. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No.2, Oktober 2018, Hal. 78-93.

menghasilkan kesimpulan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.⁴⁷

10. Menurut penelitian Alfiani Rizqi (2019) yang berjudul” Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan” menghasilkan kesimpulan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Alfiani Rizqi⁴⁸

Tabel 2.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No | Nama/Tahun/Judul | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|---|
| 1. | Mahendra Fakhri (2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan lapngan departemen grasberg power distribusi PT Freeport indonesia | Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. | Persamaan terletak pada teknik analisis data dan variabel Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |
| 2 | Luluk Novena, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra | Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | Persamaan terletak pada teknik analisis data dan variabel Motivasi | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek |

⁴⁷ Muhyiddin Lubis. Journal of Business and Innovation Management Volume 4 Nomor 2, Februari 2022 Halaman 271-282 Adalah Sumber Daya Manusia . Maka D, 2022, IV, p. 6. Februari 2022 Halaman 271-282.

⁴⁸ Rizqi, Alfiani, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan. Jurnal Ilmiah Indonesia. Vol. 4, No. 11 November 2019, Hal. 2548-1398.

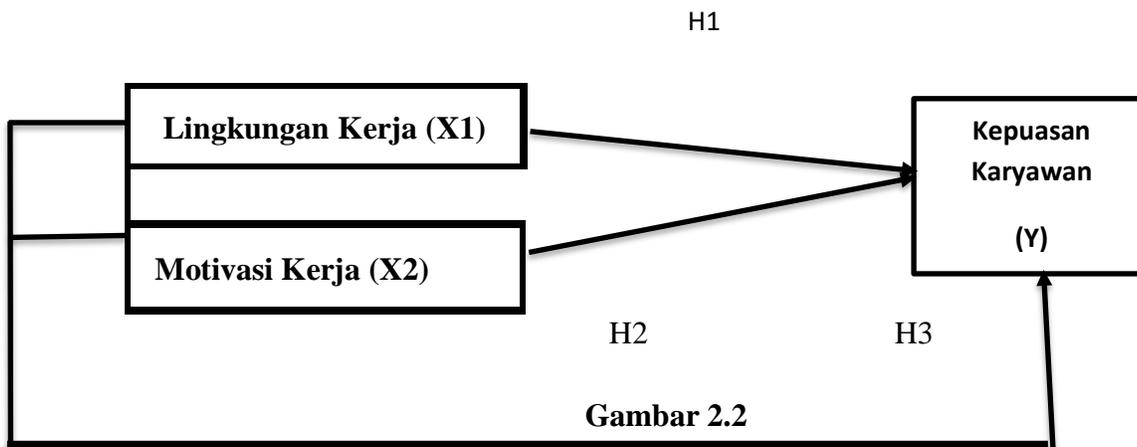
| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | pinasthika mustika rent tangerang selatan malang | Karyawan berpengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. | Kerja Dan Lingkungan Kerja yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | penelitian. |
| 3 | <i>Ronna Yulia</i> <i>Wuwungan, Rita</i> <i>N. Taroreh Dan</i> <i>Yantje Uhing Alya</i> (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. | Hasil penelitian membuktikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan berpengaruh positif Terhadap Kepuasan Kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. | Persamaan terletak pada teknik analisis data dan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |
| 4 | Hermiana Heni, Muhamad Taufik Arifin, Haji Amir (2022), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan | Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh negatif dan signifikan baik secara parsial | Persamaan terletak pada data dan variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang sama- sama mencari | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | Waigete Kabupaten. | maupun simultan. | pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | |
| 5 | Aglam Syah Isma (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 Di Kabupaten Gowa. | Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan. | Persamaan terletak pada data dan variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |
| 6 | Ririn Puji Astutik (2017), Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. | Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan | Persamaan terletak pada data dan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja karyawan | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |
| 7 | Gabriella Ginting, Valentine Siagian (2021), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah | Hasil penelitian membuktikan Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan | Persamaan terletak pada data dan variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |

| | | | | |
|----|---|--|---|---|
| | Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. | Terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan. | Kerja yang mencari pengaruh terhadap kepuasan karyawan | |
| 8 | Vivy Kristinae Muhyiddin Lubis (2018), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya). | Hasil penelitian membuktikan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan | Persamaan terletak pada data dan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja karyawan | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |
| 9 | Muhyiddin (2022), Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pelinting Di KSU PERDULA Ngoro Jombang). | Hasil penelitian membuktikan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan | Persamaan terletak pada data dan variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan kerja karyawan | Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan objek penelitian. |
| 10 | Alfiani Rizqi (2019), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap | Hasil penelitian membuktikan Motivasi Kerja dan Lingkungan | Persamaan terletak pada data dan variabel | Perbedaan terletak pada lokasi |

| | | | | |
|--|---|--|--|----------------------------------|
| | Kepuasan Karyawan Puskesmas Maleber Kabupaten Kuningan. | Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan berpengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan. | Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan yang sama-sama mencari pengaruhnya Terhadap Kepuasan karyawan | penelitian dan objek penelitian. |
|--|---|--|--|----------------------------------|

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.2

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban yang bersifat sementara yang ada pada perumusan masalah penelitian, samapai terbukti jawaban yang benar melalui data yang terkumpul. Berdasarkan deskripsi di atas, maka pada penelitian ini penulis mencoba membuat hipotesis untuk diselidiki sebagai berikut:

1. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan Pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang
2. H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang
3. H3 : Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan jenis penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan secara langsung untuk mendapatkan informasi serta memahami permasalahan yang tengah dihadapi Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah pendekatan penelitian di mana data yang dikumpulkan berupa angka-angka atau pernyataan yang dapat dinilai, dan kemudian data ini akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik.⁴⁹

Penelitian ini juga bersifat induktif, yang berarti bahwa penelitian ini akan mencoba untuk mengumpulkan data empiris dan menggeneralisasikannya untuk memahami fenomena dalam Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang. Selain itu, penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan ilmiah yang bersifat objektif, yang berarti bahwa penelitian ini tidak dipengaruhi oleh pendapat subjektif, tetapi berfokus pada data yang dapat diukur dan diuji secara empiris.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lokasi yang telah disebutkan, yaitu di Jalan Letjen Harun Sohar, Jalan Gudang Palembang Star, Kebun Bunga, Kec.

Sukarami, Kota Palembang, Sumatera Selatan, phone: 0823-8429-9234.

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2024 dan akan berlanjut hingga penelitian selesai, sehingga mencakup periode waktu yang cukup panjang.

Pemilihan periode penelitian yang dimulai dari Januari 2024 hingga selesai sangat penting karena dapat mengakomodasi perubahan yang mungkin terjadi seiring waktu.

⁴⁹ Iwan Hermawan, *Metode Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed Method)* (Jawa Barat: Hidayatul Quran, 2019), hlm. 16.

Dengan mengumpulkan data selama periode tersebut, penelitian ini dapat mencakup variasi dalam. Penelitian bertujuan untuk mengumpulkan data dari karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang di lokasi tersebut, sesuai dengan lokasi penelitian yang mencakup lingkungan dan tempat dimana subjek atau objek penelitian berada. Pemilihan periode penelitian yang dimulai dari Januari 2024 hingga selesai sangat penting karena dapat mengakomodasi perubahan yang mungkin terjadi seiring waktu. Dengan mengumpulkan data selama periode tersebut, penelitian ini dapat mencakup variasi dalam penelitian ini.

C. Populasi dan Sampel

1 Populasi

Populasi adalah wilayah atau obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya.⁵⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rama Trimitra Trimitra Development Grup Palembang 40 karyawan

2 Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Arikunto, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵¹ Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang. Kriteria untuk pemilihan responden sebagai sampel adalah karyawan yang berkerja di perusahaan. Arikunto menjelaskan bahwa sampel merupakan representasi atau bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam bentuk angka-angka dan

⁵⁰ Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian Cet. 28* (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 61,

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 131.

dipakai untuk mengetahui sikap masyarakat.⁵² Dengan mengandalkan simbol-simbol angka tersebut, kita dapat melakukan perhitungan data secara kuantitatif untuk mencapai kesimpulan yang benar dan akurat.

Data dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang data tersebut. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.⁵³ Data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh sampel responden, karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Arikunto, sampling jenuh adalah metode pemilihan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁵⁴ Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan. Kriteria untuk pemilihan responden sebagai sampel adalah 40 karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

Arikunto menjelaskan bahwa sampel merupakan representasi atau bagian dari populasi yang akan diteliti. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, Maka sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden karyawan yang berkerja di perusahaan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam bentuk angka-angka dan dipakai untuk mengetahui sikap masyarakat.⁵⁵ Dengan mengandalkan simbol-simbol angka tersebut, kita dapat melakukan perhitungan data secara kuantitatif untuk mencapai kesimpulan yang benar dan akurat.

⁵² Danang Sunyoto, *Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat*, Cet. 1 (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm. 159.

⁵³ *Ibid.*, hlm. 16.

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 131.

⁵⁵ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi Dan Korelasi Bivariat*, Cet. 1 (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hlm. 159.

Data dapat dibedakan menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang data tersebut. Sumber data penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.⁵⁶ Data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kusioner oleh responden, yaitu:

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui teknik penyebaran kusioner kepada karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang yang bertindak sebagai responden penelitian. Dalam skala likert, maka variabel penelitian yang di ukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut :

| | | | |
|---|-----|----------------------|------------------|
| 1 | SS | = Sangat Setuju | diberi Skor 5 |
| 2 | S | = Setuju | diberi Skor 4 |
| 3 | N | = Netral | diberi Skor 3 |
| 4 | TS | = Tidak Setuju | diberi Skor 2 |
| 5 | STS | =Sangat Tidak Setuju | diberi Skor 1 |

⁵⁶ *Ibid.*, hlm. 16.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian, sehingga memungkinkan pengumpulan data yang akurat tentang objek penelitian tersebut. Dalam objek penelitian adalah karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian yang mendefinisikan suatu konsep atau variabel agar dapat diukur dengan cara merinci dimensi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengamati, mengukur, atau menggambarkan konsep atau variabel tersebut secara konkret. Ini membantu dalam proses penelitian atau analisis untuk mengukur dan memahami konsep atau variabel dengan cara yang objektif dan terukur.⁵⁷

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Skala |
|----|------------------------------|---|--------|
| 1 | Lingkungan Kerja (X1) | 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Suasana kerja 3. Fasilitas kerja | Likert |
| 2 | Motivasi Kerja Karyawan (X2) | 1 Dorongan mencapai tujuan 2 Semangat kerja 3 Inisiatif dan kreatif 4 Rasa tanggung jawab | Likert |
| 3 | Kepuasan Kerja (Y) | 1. Kompesasi 2. Kondisi Kerja 3. Sistem Adminstrasi dan Kebijakan perusahaan 4. Kesempatan untuk | Likert |

⁵⁷ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 97.

| | | | |
|--|--|------------------------|--|
| | | berkembang dan promosi | |
|--|--|------------------------|--|

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan pola ukur seragam, memastikan konsistensi dari validitas, selain sebagai pengumpulan data, instrumen juga memberikan struktur untuk menganalisis respon dari responden secara sistematis, menjadikannya elemen kunci dari dalam keberhasilan suatu penelitian.

1 Uji validitas

Uji validasi adalah suatu proses untuk mengevaluasi apakah pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner sah atau tidak. Ini melibatkan perbandingan antara nilai r hitung (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung digunakan sebagai kriteria untuk menentukan validitas item pertanyaan dalam mendukung penelitian.⁵⁸ Proses pengujian validasi instrumen ini dilakukan dengan menggunakan perangkat statistik SPSS, dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan dikatakan valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item pernyataan dikatakan tidak valid

2 Uji realibilitas

Uji reliabilitas, yang menggunakan *Alfa Cronbach*, adalah metode untuk menilai keandalan atau konsistensi dalam suatu kumpulan item atau butir pertanyaan. Koefisien *Alfa Cronbach* mengukur sejauh mana item-item tersebut berkorelasi positif satu sama lain. Untuk menentukan reliabilitas, terlebih dahulu memeriksa nilai Alfa. Jika nilai Alfa lebih besar dari nilai r tabel yang ditentukan

⁵⁸ Budi Darma, *Statistik Penelitian Menggunakan SPSS*, ed. by Guepedia (Jawa Barat, 2021), hlm. 7.

sebelumnya, maka dapat dianggap bahwa instrumen tersebut memiliki keandalan yang memadai. Dalam umumnya, instrumen dianggap reliabel jika nilai r lebih besar dari 0,60.⁵⁹

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif sebagai teknik untuk mengelola data. Analisis ini diterapkan pada data yang diperoleh dari respons kusioner dan melibatkan penggunaan metode statistik untuk menganalisis data yang berupa angka-angka. Data tersebut perlu diklasifikasikan ke dalam kategori-kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel yang sesuai guna memudahkan analisis, dan proses ini juga memanfaatkan perangkat lunak statistik seperti program SPSS.

1 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda, terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model regresi menghasilkan estimasi yang tak bias (*Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE*). Penelitian ini melibatkan pengujian asumsi-asumsi klasik, termasuk Uji Normalitas, Linearitas, Autokorelasi, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data berguna untuk menilai apakah data dalam setiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, seperti menggunakan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji Liliefors, teknik Kolmogorov-Smirnov, dan perangkat statistik SPSS.⁶⁰ Uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk mengevaluasi apakah sebaran data mengikuti distribusi normal. Jika data residual mengikuti distribusi normal, garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan berdekatan dengan atau mengikuti garis diagonal. Kriteria yang digunakan untuk menentukan normalitas adalah sebagai berikut:⁶¹

- Tetapkan taraf signifikan $\alpha = 0.05$.

⁵⁹ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* Jakarta: Kencana, 2011. Hal. 165.

⁶⁰ Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017), Hal. 174.

⁶¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 102.

- Jika signifikan yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- Jika signifikan yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk menilai pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain dalam analisis regresi. Dalam analisis regresi, variabel yang memengaruhi disebut variabel independen (variabel bebas), sementara variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel independen dan satu variabel dependen, itu disebut sebagai persamaan regresi sederhana. Namun, jika terdapat lebih dari satu variabel independen, itu disebut sebagai persamaan regresi berganda. Jika nilai signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan, seperti 5%, maka hubungan antar variabel bersifat tidak linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi tersebut lebih besar atau sama dengan 5%, maka hubungan antar variabel bersifat linear.⁶²

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Jika ada korelasi yang signifikan, maka terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Ketika terdapat korelasi tinggi antara variabel independen, interpretasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi bisa menjadi terganggu. Uji multikolinieritas biasanya dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factors (VIF)* dan nilai toleransi (*tolerance*). Keputusan dapat diambil dengan memeriksa nilai toleransi, di mana nilai yang rendah menunjukkan adanya masalah multikolinieritas:⁶³

1. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.

⁶² Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2017), hlm. 179.

⁶³ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, 2014), hlm. 177.

2. Terjadinya multikolinearitas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10. Dengan melihat nilai VIF :
 3. Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
 4. Terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.
- d. Uji Heteroskedastisitas

Santoso dan Ashari dalam buku Ali Muhson yang mengatakan bahwa salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heteroskedastisitas. Asumsi heteroskedastisitas adalah salah satu asumsi dalam regresi yang menyatakan bahwa varians dari residual tidak konsisten, yang berarti varians tersebut tidak sama untuk setiap pengamatan dalam analisis. Jika terdapat variasi yang signifikan dalam varians residual, maka ini dapat menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Untuk menguji heteroskedastisitas, sering digunakan uji Glejser. Dalam uji Glejser, nilai absolut dari residual diregresikan terhadap setiap variabel independen yang ada dalam model regresi. Jika nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Dengan kata lain, varians residual dianggap konstan dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.⁶⁴

2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah perkembangan dari analisis regresi sederhana, yang digunakan untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) ketika terdapat dua atau lebih variabel bebas. Tujuan utamanya adalah untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan membuktikan apakah ada hubungan fungsional atau sebab-akibat antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji statistik regresi linier berganda digunakan untuk menilai signifikansi hubungan antara dua variabel atau lebih melalui koefisien regresi mereka.

⁶⁴ Ali Muhson, *Diktat Mata Kuliah: Aplikasi Komputer (Pendidikan Ekonomi FISE. UNY. 2005)*, hlm. 66.

Dengan demikian, analisis regresi berganda memungkinkan peneliti untuk memahami sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat dan apakah hubungan ini signifikan atau tidak.⁶⁵ Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

Keterangan :

Y = Kepuasan karyawan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

A = Konstanta

b₁ = Koefisien refresi dari Lingkungan kerja

b₂ = Koefisien refresi dari Motivasi kerja

b₃ = Koefisien refresi dari Lingkungan kerja dan motivasi kerja

X₁ = Lingkungan

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Kepuasan karyawan

e = eror

3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji t (parsial), uji F (stimulan), dan koefisien determinasi (R²)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Ini memungkinkan untuk mengidentifikasi pengaruh individu dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam proses uji t, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan uji t, dapat dievaluasi apakah masing-masing variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan variabel dependen, membantu dalam

⁶⁵ Riduwan and H. Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 108.

memahami sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen secara individual dalam model regresi.⁶⁶ Kriteria untuk uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak. Artinya secara parsial variabel independen tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji F ini memberikan informasi mengenai signifikansi dari gabungan kontribusi dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Kriteria yang digunakan dalam uji F melibatkan penentuan apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks analisis.⁶⁷ Berikut Kriteria Uji F :

- 1) Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
- 2) H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

⁶⁶ Agus Tri Basuki and Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS Dan Eviews)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 88.

⁶⁷ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data Dan Uji Statistik)* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 81.

3) H_a akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi adalah sebuah nilai yang mengindikasikan sejauh mana perubahan atau variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi dalam variabel independen. Mengetahui nilai koefisien determinasi memungkinkan kita untuk menilai seberapa baik model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen.

Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu r koefisien determinasi biasa dan koefisien determinasi yang telah disesuaikan. Dalam analisis regresi berganda, penggunaan koefisien determinasi yang telah disesuaikan lebih disarankan daripada menggunakan koefisien determinasi biasa. Koefisien determinasi yang disesuaikan adalah hasil penyesuaian dari koefisien determinasi terhadap tingkat kebebasan dalam persamaan prediksi. Ini membantu melindungi analisis dari peningkatan bias atau kesalahan yang dapat muncul akibat peningkatan jumlah variabel independen atau sampel yang digunakan dalam model regresi.⁶⁸

⁶⁸ Dr. Purbayu Budi Santosa, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005), hlm. 144.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan PT Rama Trimitra Developmen Grup Palembang



Rama Trimitra Development Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti di Kota Palembang. Rama Trimitra Development Group sudah membangun ribuan unit rumah subsidi pemerintah dengan fasilitas yang terintegrasi (one stop living area) yang dapat memudahkan aktivitas para penghuni didalamnya. Berdiri sejak tahun 2020, Rama Trimitra Development Group telah membuktikan kiprahnya di Bumi Sriwijaya dalam bidang properti dan sudah tidak diragukan lagi melalui gebrakan yang kerap diberikan dari tahun ke tahun. Rama Trimitra Development Group akan terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman dan masukan-masukan dari rekanan kami.

Rama Trimitra Development Group telah membangun ratusan unit rumah subsidi pemerintah dengan desain minimalis yang terupdate, konstruksi yang super kokoh dan berkualitas sehingga nyaman untuk ditempati. Didukung dengan lokasi yang strategis dengan harga yang kompetitif dan terbaik di kelasnya. Rama Trimitra Development Group adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang properti di Kota Palembang. Rama Trimitra Development Group sudah

membangun ribuan unit rumah subsidi pemerintah dengan fasilitas yang terintegrasi (one stop living area) yang dapat memudahkan aktivitas para penghuni didalamnya. Berdiri sejak tahun 2020, Rama Trimitra Development Group telah membuktikan kiprahnya di Bumi Sriwijaya dalam bidang properti dan sudah tidak diragukan lagi melalui gebrakan yang kerap diberikan dari tahun ke tahun. Rama Trimitra Development Group akan terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman dan masukan-masukan dari rekanan kami. Berikut adalah kumpulan proyek perumahan kami, mahakarya dari Rama Trimitra Development Group.

Berikut adalah kumpulan proyek perumahan kami, mahakarya dari Rama Trimitra Development Group:

1. Grand Talang Betutu Indah dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 108 Unit Rumah Devoloper PT. Synergi Indojoya Perkasa.
2. Grand Pangkalan Benteng Indah dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 102 Unit Rumah Devoloper PT. Bayu Perkasa Propertindo.
3. Kartika Mataram dengan Luas 91 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 708 Unit Rumah Devoloper PT. Bayu Perkasa Propertindo.
4. Kartika Serang RESIDENCE dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 295 Unit Rumah Devoloper PT. Putra Djatiman Jaya.
5. Surya Akbar Gemilang dengan Luas 91 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 317 Unit Rumah Devoloper PT. Sumatera Muda Propertindo.
6. Taman Asri Gandus 2 dengan Luas 96 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 150 Unit Rumah Devoloper PT. Sinar Karya Propertindo.
7. Palem Mas 1 dengan Luas 84 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 61 Unit Rumah Devoloper PT. Meta Bintang Property.
8. Palem Mas 2 dengan Luas 90 meter persegi, Lebar 36 meter persegi 108 Unit Rumah Devoloper PT. Meta Bintang Property

2. Visi dan Misi PT Rama Trimitra Development Group Palembang

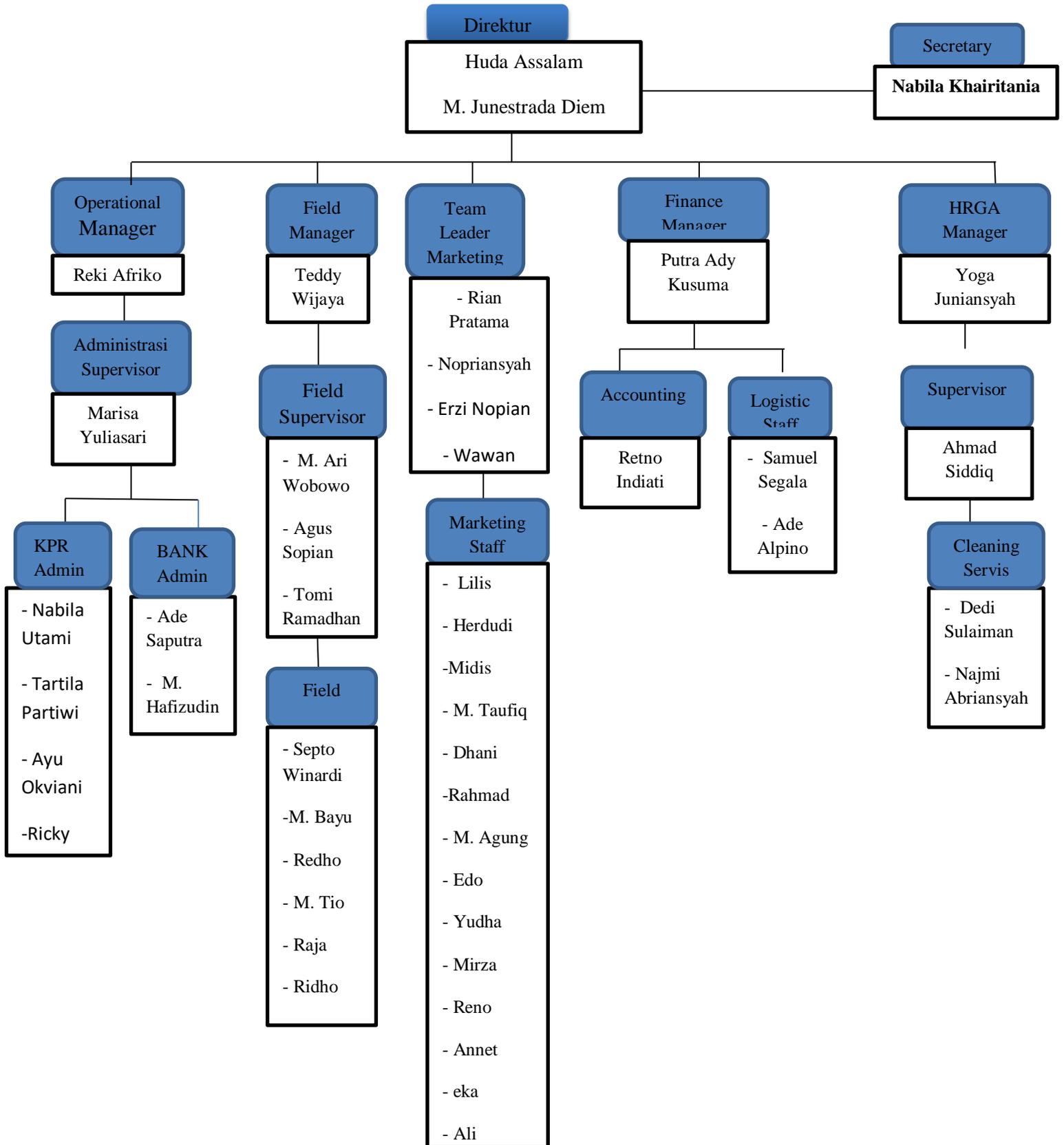
1 Visi

Memberi peluang bagi seluruh masyarakat Sumatera Selatan khususnya kota Palembang untuk mendapatkan kehidupan yang nyaman, aman, tentram dan sejahtera. Memiliki hunian yang layak dengan lingkungan yang bersih dan menyenangkan dengan fasilitas terbaik.

2 Misi

- Menjadi pengembang properti yang transparan, terpercaya, penggagas tren terdepan, berkomitmen untuk berkembang dan meningkatkan keuntungan jangka panjang serta berlaku adil terhadap semua pemangku kepentingan.
- Memenuhi kebutuhan pelanggan dengan produk pelayanan yang berkualitas dan inovatif.
- Menciptakan hubungan kerja sama yang kuat dengan pelanggan dan mitra kerja. Untuk memaksimalkan sumber daya menuju potensi penuhnya untuk menjadi pemimpin pasar dalam bisnis asuransi kelautan independen (nonklasifikasi).

3 Struktur Organisasi



B. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 40 karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang melalui pengisian kuesioner, responden dapat diklasifikasi berdasarkan kategori jenis Kelamin, umur, pendidikan. Tujuan penggolongan ini adalah untuk mendapatkan gambaran yang lebih rinci mengenai karakteristik responden sebagai subjek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengelompokkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin sebagai sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|-----------|------------|
| Valid Laki-laki | 33 | 82,5 |
| Perempuan | 7 | 17,5 |
| Total | 40 | 100,0 |

Sumber : *output SPSS 2021*

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah responden berjenis laki-laki sebanyak 33 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 Orang . Dilihat dari perbandingan persentase responden berdasarkan jenis Kelamin maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Umur

Deskripsi data responden menurut faktor umur bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan umur yang diambil sebagai sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Umur

| Usia | | Frekuensi | presentase |
|-------|-------------|-----------|------------|
| Valid | 20-30 Tahun | 26 | 65,0 |
| | 31-40 Tahun | 11 | 27,5 |
| | 41-50 Tahun | 2 | 5,0 |
| | 51-60 Tahun | 1 | 2,55 |
| | Total | 40 | 100,0 |

Sumber : *output* 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, responden umur menjelaskan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah paling banyak yaitu 26 orang, umur 31-40 tahun sebanyak 11 orang, sedangkan 41-50 tahun ada 2 orang dan yang berusia 51-60 tahun yaitu sebanyak 1 orang. Dilihat dari perbandingan persentase responden berdasarkan umur maka disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang berkisaran 20-30 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi data responden menurut pendidikan bertujuan untuk menggambarkan identitas responden berdasarkan pendidikan yang diambil sebagai sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | presentase |
|-------|---------|-----------|------------|
| Valid | SMA | 5 | 12,5 |
| | Diploma | 7 | 17,5 |
| | S1 | 27 | 67,5 |
| | S2 | 1 | 2,5 |
| | Total | 40 | 100,0 |

Sumber : *output SPSS 2021*

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas responden berdasarkan pendidikan terakhir sekolah menengah atas adalah sebanyak 5 orang (12.5%), karyawan dengan latar pendidikan diploma berjumlah 7 orang (17.5%), dan karyawan dengan latar pendidikan S1 berjumlah 27 orang (67%), dan karyawan dengan latar pendidikan S2 berjumlah 1 orang (2.5%), Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang memiliki latar belakan pendidikan S1.

C. Hasil Analisis Data

1 Uji Validitas Reliabilitas

Dalam rangka menguji vaaliditas dan reliabilitas, penulis memanfaatkan perangkat lunak output SPSS versi 2021. Hasil uji yang dilakukan oleh penulis menggunakan output SPSS 2021 dapat di rinci sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Untuk menilai uji validitas, dilakukan uji signifikan dengan mempertimbangkan nilai f hitung dan nilai tabel. Degree of freedom (df) dihitung dengan rumus $n-k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Dalam konteks ini, besarnya df adalah $40-2= 38$ Dengan tingkat signifikasi alpha sebesar 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah
Jika r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan memiliki nilai r yang positif, maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Lingkungan (X1)

| Variabel | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | keterangan |
|-----------------|--------------------|----------|---------|------------|
| Lingkungan (X1) | Lingkungan Kerja 1 | 0,605 | 0,312 | valid |
| | Lingkungan Kerja 2 | 0,770 | 0,312 | valid |
| | Lingkungan Kerja 3 | 0,686 | 0,312 | valid |
| | Lingkungan Kerja 4 | 0,594 | 0,312 | valid |
| | Lingkungan Kerja 5 | 0,785 | 0,312 | valid |
| | Lingkungan Kerja 6 | 0,700 | 0,312 | valid |
| | Lingkungan Kerja 7 | 0,646 | 0,312 | valid |

Sumber : *output* SPSS 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.4, menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan terkait variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,312 dan seluruhnya memperlihatkan arah yang positif. Ini menegaskan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut secara signifikan valid dalam mencerminkan aspek yang diukur, yaitu konsep Lingkungan Kerja.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Variabel | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | keterangan |
|---------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X2) | Motivasi Kerja 1 | 0,648 | 0,312 | valid |
| | Motivasi Kerja 2 | 0,614 | 0,312 | valid |
| | Motivasi Kerja 3 | 0,753 | 0,312 | valid |
| | Motivasi Kerja 4 | 0,768 | 0,312 | valid |
| | Motivasi Kerja 5 | 0,814 | 0,312 | valid |
| | Motivasi Kerja 6 | 0,844 | 0,312 | valid |
| | Motivasi Kerja 7 | 0,550 | 0,312 | valid |

Sumber : *output* SPSS 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan terkait variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang melebihi r tabel sebesar 0,312 dan seluruhnya memperlihatkan arah yang positif.

Ini menegaskan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut secara signifikan valid dalam mencerminkan aspek yang diukur, yaitu konsep Motivasi Kerja.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

| Variabel | Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | keterangan |
|------------------------|---------------------|----------|---------|------------|
| Kepuasan Karyawan (X1) | Kepuasan Karyawan 1 | 0,748 | 0,312 | valid |
| | Kepuasan Karyawan 2 | 0,751 | 0,312 | valid |
| | Kepuasan Karyawan 3 | 0,624 | 0,312 | valid |
| | Kepuasan Karyawan 4 | 0,633 | 0,312 | valid |
| | Kepuasan Karyawan 5 | 0,838 | 0,312 | valid |
| | Kepuasan Karyawan 6 | 0,731 | 0,312 | valid |
| | Kepuasan Karyawan 7 | 0,756 | 0,312 | valid |
| | Kepuasan Karyawan 8 | 0,858 | 0,312 | valid |

Sumber : *output SPSS 2021*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.6, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312) dan bernilai positif. Maka demikian, butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen dapat diandalkan dan konsisten, serta tidak rentan terhadap pengaruh yang ada. Dalam pengukuran reliabilitas, program *output SPSS 2021* menyediakan alat analisis menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menentukan reliabilitas instrumen, khususnya terhadap item-item pertanyaan variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan sebagai indikator reliabilitas, dimana instrumen dianggap reliabel jika nilai alfa lebih besar untuk masing-masing variabel. Ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang memadai.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Batasan | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|---------|------------|
| X1 (Lingkungan Kerja) | 0,832 | 0,60 | Reliabel |
| X2 (Motivasi Kerja) | 0,830 | 0,60 | Reliabel |
| X3 (Kepuasan Kerja) | 0,881 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : *output SPSS 2021*

Berdasarkan data yang terdapat dalam Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60. Dengan demikian, variabel-variabel seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah nilai residual dalam model regresi ini mengikuti normal atau tidak. Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam uji normalitas pada penelitian ini. Keberhasilan suatu model regresi dikaitkan dengan nilai residual yang terdistribusi normal dan kondisi ini dianggap terpenuhi jika nilai $asympt. sig \geq 0,05$.

Tabel 4.8
Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 32,85 |
| | Std. Deviation | 2,779 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,272 |
| | Positive | ,220 |
| | Negative | -,272 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,717 |

| | |
|---------------------------------|------|
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,005 |
| a. Test distribution is Normal. | |
| b. Calculated from data. | |

Sumber : output 2021

Dengan merujuk pada data dalam Tabel 4.8 di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai asymp.sig sebesar $0,500 \geq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menilai dan menunjukkan apakah terdapat indikasi korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dalam regresi berganda, penting untuk memastikan bahwa model regresi bebas dari gejala multikolinieritas. Untuk mengidentifikasi gejala ini, digunakan kriteria bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$. Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka dapat dianggap bahwa model regresi tersebut tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas Tolerance dan VIF

| <i>Coefficients^a</i> | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------|
| Model | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | | <i>Tolerance</i> | VIF |
| 1 | <i>(Constant)</i> | | |
| | X1 | 0,664 | 1,506 |
| | X2 | 0,664 | 1,506 |
| | a. Dependent Variable Y | | |

Sumber : *output* SPSS 2021

Berdasarkan data dalam Tabel 4.9 di atas, dengan nilai tolerance X1 (0,664), X2 (0,664), $\geq 0,10$ dan nilai VIF X1 (1.506), X2 (1.506) ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan “tidak mengandung gejala multikolinieritas.”

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan data pada Tabel Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan varians antara residual pengamatan dalam model regresi. Metode *Glejser* digunakan dalam uji Heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Untuk dianggap sebagai model regresi yang baik, perlu memastikan bahwa gejala Heteroskedastisitas tidak terjadi, yang berarti varians dari residual harus tetap konstan untuk seluruh variabel. Kriteria untuk menentukan ketidaksamaan varians ini adalah nilai $\text{sig.} \geq 0,05$.

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas
Glejser

| <i>Coefficients^a</i> | | | |
|---------------------------------|------------|--------|-------|
| | | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3,378 | 0,002 |
| | X1 | -2,713 | 0,010 |
| | X2 | 0,246 | 0,807 |

c. *Dependent Variable* : Abs_Res

Sumber : *output* SPSS 2021

Berdasarkan *output* data pada Tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa sig. X1 (0,010), X2 (0,807) $\geq 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi ini dinyatakan “tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.”

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. Linearity dan Sig. Deviation from Linearity. Jika nilai $\text{Sig.} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya

Tabel 4.11

Uji Linearitas Kepuasan Karyawan dan Lingkungan (X1)

| | | <i>sig.</i> |
|------------------------------|---------------------------------|-------------|
| Kepuasan Karyawan*Lingkungan | <i>Linearity</i> | 0,000 |
| | <i>Deviation from Linearity</i> | 0,010 |

Sumber : output SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Lingkungan Kerja dan kepuasan Karyawan.

Tabel 4.12

Uji Linearitas Kepuasan Karyawan dan Motivasi Kerja (X2)

| | | <i>sig.</i> |
|----------------------------|---------------------------------|-------------|
| Kepuasan Karyawan*Motivasi | <i>Linearity</i> | 0,000 |
| | <i>Deviation from Linearity</i> | 0,807 |

Sumber : output SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya regresi linear dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Motivasi Kerja dan kepuasan Karyawan.

g. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Pada PT Rama Trimitra Developmen Grup Palembang. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel di berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 3,308 | 4,831 | | ,685 | ,498 |
| 1 | Lingkungan | ,610 | ,166 | ,486 | 3,663 | ,001 |
| 2 | Motivasi | ,426 | ,157 | ,360 | 2,718 | ,010 |

Dependent Variable: Y

Sumber : output SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

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

Dimana :

$$Y = \text{Kepuasan Karyawan } a =$$

$$3,308$$

$$b_1 = 0,610$$

$$b_2 = 0,426$$

$$X_1 = \text{Lingkungan}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = 3,308 + 0,610X_1 + 0,426X_2$$

Bilangan konstanta sebesar 3,308 yang bersifat positif, mengindikasikan bahwa jika tidak mempertimbangkan nilai Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,308. Ini berarti adanya tingkat Kepuasan Karyawan yang dapat dipertahankan meskipun nilai X1, X2, terhadap Y memiliki nilai (0). Koefisien regresi untuk variabel Harga (X1) sebesar 0,610 yang bersifat positif, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pada variabel Lingkungan akan berkontribusi pada peningkatan skor Kepuasan Karyawan sebesar 0,610 dengan tetap menjaga skor Motivasi Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X2) konstan. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada skor Lingkungan (X1), hal tersebut akan menyebabkan penurunan pada skor Kepuasan Karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,426 yang bersifat positif, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor pada variabel Motivasi Kerja akan berkontribusi pada peningkatan skor Kepuasan Karyawan sebesar 0,426 dengan tetap menjaga skor Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) konstan. Sebaliknya, jika terjadi penurunan pada skor Motivasi Kerja (X2), hal tersebut akan menyebabkan penurunan pada skor Kepuasan Karyawan (Y).

h. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan (X1), dan Kepuasan Karyawan Y pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang secara parsial. Untuk melihat hasil perhitungan uji t penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,308 | 4,831 | | ,685 | ,498 |
| | Lingkungan | ,610 | ,166 | ,486 | 3,663 | ,001 |
| | Motivasi | ,426 | ,157 | ,360 | 2,718 | ,010 |

Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : output SPSS 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dari Tabel 4.14 di atas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(40-3)=37$ sehingga di peroleh nilai t tabel = 1,68709, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program output SPSS 2021 seperti pada tabel di atas, variabel Lingkungan (X1) memiliki t hitung senilai 3,663 dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung tabel > t tabel, t hitung < t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini memperoleh nilai t hitung > tabel ($3,663 > 1,68709$) dan nilai signifikansi sebesar > t tabel ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Lingkungan Kerja (X1)” berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program output SPSS 2021 seperti pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki t hitung senilai 2,718 dengan nilai sig. 0,010. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung tabel > t tabel,

t hitung < t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini memperoleh nilai t hitung > tabel (2,718 > 1,68709) dan nilai signifikansi sebesar > t tabel (0,010 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel “Motivasi Kerja (X2)” berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang. Suatu variabel dianggap pengaruh, apabila F hitung > F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai sig. < 0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 269,847 | 2 | 134,923 | 24,361 | ,000 ^b |
| | Residual | 204,928 | 37 | 5,539 | | |
| | Total | 474,775 | 39 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dependent Variable: Y • Predictors: (Constant), X2, X1 | | | | | | |

Sumber : *output SPSS 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada Tabel 4.15 di atas, diperoleh F hitung sebesar 24,361 Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta degree of freedom (derajat kebebasan), df = (n-k) atau (40-3) dan (k-1) atau (3-1), df = (40-3 =37) dan (3-1 =2). Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai . Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung > F tabel (24,361 > 2,86) dengan diperoleh nilai sig. (0,000 < 0,05). Maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen

Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R Square) digunakan untuk menentukan persentase dari total variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Output Model Summary menyajikan hasil perhitungan R Square, yang mengindikasikan seberapa besar provorsi variasi dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas. Informasi ini terdapat dalam kolom R Square, dan persentase yang lebih tinggi menunjukkan seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Sisa variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi R Square

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,754 ^a | ,568 | ,545 | 2,353 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *output* SPSS 2021

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada Tabel 4.19 di atas, nilai Koefisien Determinasi pada kolom (Adjusted R Square) sebesar 0,545. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan karyawan pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang sebesar 0,545% sedangkan sisanya 54,5%

dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($3,663 > 1,68709$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,718 > 1,68709$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan hasil variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Rama Trimitra Developmen Grup Palembang ” dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1 Pada variabel lingkungan kerja (X1) nilai Thitung sebesar 3,663 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ 1,68709 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima, variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT Rama Trimitra Developmen Grup Palembang.
- 2 Pada variabel motivasi kerja (X2) nilai Thitung sebesar 2,718 artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ 1,68709 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima, variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.
- 3 Pada variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) nilai Fhitung > Ftabel sebesar 1,68709 artinya $F_{hitung} > F_{hitung}$ 2.85 dan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Maka di dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima, variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Rama Trimitra Development Grup Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan karyawan menyebabkan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang harus memberikan lingkungan

kerja yang suasana kerja dan fasilitas kerja agar karyawan terdorong untuk berkerja lebih giat dan lebih serius lagi dari sebelumnya.

2. Motivasi kerja karyawan PT Rama Trimitra Development Grup Palembang belum sepenuhnya optimal hedaknya lebih membangun lagi hubungan yang erat dengan para rekan kerja khususnya dengan para bawahannya sehingga akan tercipta hubungan yang akrab dan harmonis dan pada akhirnya dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja di PT Rama Trimitra Development Grup Palembang harus lebih maksimal pada adanya peningkatan lagi seperti pengembangan sarana dan prasaranan yang memandai dan membangkitkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan.