

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ERAMAS
COCONUT INDUSTRIES MEDAN**

Oleh : Natalia Nadeak

(nataliandk20@gmail.com)

Dosen Pembimbing

Okta Karneli

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Kampus Bina Widya

Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

This research conducted at PT. Eramas Coconut Industries Medan. As for the purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment to job satisfaction of production employees at PT. Eramas Coconut Industries Medan. Work motivation and work environment as the independent of variable (X1X2) while employee job satisfaction as the dependent variable (Y).

The problem in this research was fluctuations in employees turnover and the increase of absences every year. That was seen from turnover data and company absenteeism. The sample of this study was taken as many as 73 respondents from the population calculated using the Slovin formula. Data was getting from the questionnaire and then processed to be tested with statistics through the SPSS program.

The results of test carried out show that work motivation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction of production employees at PT. Eramas Coconut Industries Medan.

Keywords : Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern dan juga era globalisasi, seluruh aspek kehidupan manusia mengalami kemajuan. Dalam kemajuan ini salah satu aspek kehidupan manusia yang mengalami perkembangan adalah dunia industri. Hal ini terbukti dengan munculnya perusahaan-perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut meramaikan dunia usaha. Sehingga dalam perkembangan ini dunia industri mengalami persaingan yang sangat ketat. Persaingan yang sangat ketat menuntut perusahaan agar tetap mampu bersaing dan bertahan untuk menjaga kelangsungan perusahaan sehingga perkembangannya tidak terhambat dan tidak tergilas oleh zaman.

Dalam menjaga kelangsungan perusahaan, para pelaku industri harus meningkatkan kualitas, efisiensi, efektivitas serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan. Dalam meningkatkan hal tersebut tidak hanya bergantung pada faktor teknologi modern, modal, dan bahan baku yang bermutu saja, tetapi juga sangat bergantung pada sumber daya manusia didalam perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2007). Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan, serta dikembangkan dalam organisasi (Ardana dkk, 2012). Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang optimal, karena dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Hasibuan (2001) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat menyenangkan atau mencintai pekerjaannya, tentu dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Pada prinsipnya jika perusahaan memperhatikan dan menjaga karyawan sebagai aset yang paling terpenting dalam suatu perusahaan, maka karyawan akan merasa hak dalam perusahaan terpenuhi sehingga kepuasan kerja akan tercipta dan bahkan akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi juga akan memiliki kinerja yang sangat baik sehingga hal ini akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan.

Hasibuan (2012) menyatakan salah satu tujuan dari motivasi kerja karyawan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang optimal, dapat diimbangi dengan pemberian motivasi kerja yang tepat oleh pihak manajemen perusahaan. Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian 2002).

Tingginya kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan pada umumnya tidak terlepas dari motivasi yang mereka miliki, yaitu motivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya untuk dirinya maupun perusahaan. Pemenuhan kebutuhan

dan keinginan ini menjadi dasar motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan karyawan merasakan ada peluang maka motivasi karyawan akan berlipat. Saat tujuannya tercapai, karyawan akan merasakan kepuasan kerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Untuk itu, motivasi kerja yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Hasibuan, 2005). Situasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, dan juga sistem kerja yang mendukung tentunya juga akan mendorong terciptanya kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat diimbangi dengan pemberian sarana dan prasarana yang mendukung segala aktivitas yang diperlukan karyawan dan perusahaan.

Nitesimito (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Indonesia merupakan Negara yang kaya akan sumber daya alam, dan perkembangan Negara Indonesia secara tidak langsung mempengaruhi seluruh aspek kehidupan. Di Indonesia khususnya di Provinsi Sumatera Utara, banyak terdapat perusahaan yang berkembang pesat serta mampu bertahan mengikuti arus perkembangan globalisasi, salah satunya ialah PT. Eramas Coconut Industries Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan (santan kelapa) yang berlokasi di Jl. Pertahanan No. 62 Patumbak Amplas Medan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini adalah :

“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan secara simultan.

Manfaat Penelitian

Dari uraian latar belakang diatas, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- b. Manfaat Praktis
 1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan dalam merancang bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi yang bermanfaat kepada karyawannya, sehingga kepuasan karyawan menjadi meningkat dan lebih baik serta tujuan perusahaan kan tercapai.

2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
3. Selain sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Sarjana Administrasi Bisnis pada Universitas Riau, penelitian ini juga untuk memperluas wawasan peneliti mengenai Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan.

Kerangka Teori

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan atau penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan didalam perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada di dalamnya baik itu melihat peningkatan, penurunan dan kemampuan karyawannya. Walaupun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Handoko, 2014) manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Seorang perencana sumber daya manusia haruslah orang yang selalu mengikuti perkembangan situasi atau lingkungan, baik didalam maupun diluar organisasi, karena kondisi lingkungan juga termasuk hal yang harus dianalisis dalam pembuatan rencana (Cahyani, 2005).

Manajemen sumber daya manusia terus berkembang sejalan dengan kemajuan dan tantangan jaman. Perkembangan harus diperhatikan dalam MSDM ini adalah kecenderungan – kecenderungan baru akan berdampak sangat positif terhadap perkembangan dan efektifitas organisasi. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk

mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objek sama- sama manusia, namun hakikatnya ada perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan tenaga kerja atau dengan manajemen personalia (Sutrisno, 2010).

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan Manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang mana manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik. Tujuannya agar karyawan mendapatkan kepuasan pekerjaannya dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2002).

Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian 2002). Motivasi tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang penting untuk diberikan semua perusahaan bagi karyawannya karena motivasi dapat menimbulkan kegairahan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaannya. Untuk itu pemberian motivasi yang tepat oleh pihak manajemen perusahaan sangat diperlukan karena hal ini akan mempengaruhi dalam melaksanakan tugasnya, jika karyawan berhasilnya melaksanakan tugas maka perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya dan kepentingan-kepentingan pribadi karyawan juga dapat tercapai. Hal ini merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan.

Setiap manusia pasti memiliki persoalan kebutuhan dan sesuatu yang hendak dicapai. Untuk itu kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk memenuhi hal tersebut. Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka ia akan termotivasi untuk bertindak ke arah pencapaian harapan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa

seseorang memerlukan motivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tujuan dari bekerja dapat tercapai. Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan menambah energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja. dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi merupakan teori yang membicarakan bagaimana motivasi manusia di dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor pembentuk tercapainya motivasi. Dalam perkembangannya terdapat beberapa teori yang membahas motivasi. Hariandja (2009) mengemukakan, bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain :

a. Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan berbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi.

Adapun jenis kebutuhan tersebut adalah :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan pengakuan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

b. Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya Mc.Gregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan, sedangkan manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan manusia jenis Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa manusia tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah dibandingkan manusia tipe Y yang memiliki kebutuhan tingkat tinggi.

c. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
2. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
3. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

d. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori A.Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu :

1.Existence, berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari

Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.

2. *Relatedness*, berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
3. *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self actualization* yang dikemukakan oleh Maslow. Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration regression dimension*.

a. Teori Dua Faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruang-ruang, dan lain-lainnya yang disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja disebut *job context*.

Beberapa indikator motivasi kerja menurut George & Jones (2005) yakni :

1. Perilaku karyawan
Karyawan memiliki perilaku bekerja yang menyenangkan. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
2. Usaha karyawan
Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
3. Kegigihan karyawan
Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan

yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Nitesimito (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas kepadanya.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Manajemen yang baik memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi karena, lingkungan kerja adalah adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya didalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk itu penting

bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Seperti yang dinyatakan Hasibuan (2001), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Lunthas (2006) menyatakan bahwa, ada 6 dimensi dalam kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju dan belajar, dalam hal ini ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama bekerja.
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
3. Kesempatan promosi, yaitu berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
4. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara akaryawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan.
6. Kondisi kerja, yaitu menyangkut dengan fasilitas sarana dan prasarana

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang di sajikan penulis adalah berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga, Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan.

H2 : Diduga, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan.

H3 : Diduga, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan.

Teknik Pengukuran

Untuk mengetahui tanggapan dari responden, teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert

(5:4:3:2:1). Dimana, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan operasi seorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomenal sosial (Sugiyono, 2010).) Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri 5 (lima) untuk 5 poin Sangat Setuju (SS), poin 4 untuk Setuju (S), poin 3 untuk Cukup Setuju (CS), poin 2 untuk Kurang Setuju (KS), dan poin 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Metode Penelitian

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Medan dengan objek penelitian adalah karyawan bagian produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan yang terletak di Jl. Pertahanan No. 62 Patumbak Amplas Medan, Sumatera Utara.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan bagian produksi PT. Eramas Coconut Industries Medan, yang tercatat sebanyak 272 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Untuk menentukan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin (Sugiyono, 2001) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Kelonggaran ketidaktelitian

karena kesalahan pengambiln sampel yang masih dapat ditolerir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan presisi 10% = 0,1.

$$n = \frac{272}{1 + 272(0,1)^2}$$

$$n = \frac{272}{1 + 272(0,01)}$$

$$n = \frac{272}{1 + 2,72}$$

$$n = \frac{272}{3,72}$$

$$n = 73,1$$

Dari perhitungan diatas hasil 73,1 (dibulatkan menjadi 73 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 73 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Simple Random Sampling atau biasa disebut dengan teknik acak sederhana. Teknik Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

3. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam peneitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

4. Uji Instrumen Data

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kusioner tersebut.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

5. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

6. Uji Hipotesis

7. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variable bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan uji statistik t (Husein Umar, 2011).

a. Uji F

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja(Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, pendidikan, usia, dan masa kerja.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah realibel (dapat dipercaya).

Analisis Regresi Linier Sederhana Dan Berganda

a. Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil regresi linear sederhana Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,855 + 0,986X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstantan sebesar 19,858, artinya jika Motivasi Kerja nilainya adalah 0, maka nilai Kepuasan Kerja adalah sebesar 19,858.

2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja yaitu 0,986 artinya jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar (1) satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,986. Koefisien bernilai positif artinya bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, semakin baik Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Persamaan Regresi Linear Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,166 + 0,991X$$

berdasarkan persamaan berikut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstantan (a) sebesar 20,166, ini dapat diartikan Lingkungan Kerja diasumsikan nol (0), maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 20,166.

2. Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,991 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Kepuasan Kerja, maka nilai peningkatan pada Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,991.

Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan.

Persamaan Regresinya sebagai Berikut :

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

$$Y = 13,559 + 0,534 X_1 + 0,764 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 13,559 ini dapat diartikan jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya 0, maka kepuasan kerja bernilai 13,559 .

2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,534 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Motivasi Kerja maka nilai peningkatan pada Kepuasan

Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,534.

3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,764 ini menyatakan, bahwa setiap terjadi penambahan 1 (satu) nilai pada Lingkungan Kerja, maka nilai peningkatan pada Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,764.
4. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja sebesar 0,534 dan nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,764 artinya, jika variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sederhana dan Berganda

a) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.323. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 32,3 % sedangkan 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b) Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari tabel diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh R^2 (R square) sebesar 0.454 Artinya bahwa persentase pengaruh pengawasan sebesar 45,4 % Sedangkan sisanya sebesar 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan)

c) Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji

hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yaitu sebesar 5,814 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n-2 = 73 - 2 = 71$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1.993 artinya hipotesis yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 5,814 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan = 0,000 < 0,05.

b). Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), yaitu sebesar 7,679 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk mengetahui t tabel dapat digunakan derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n-2 = 73 - 2 = 71$. Dengan taraf signifikansi 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 1.993 artinya hipotesis yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} = 7,679 > t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan = 0,000 < 0,05.

c). Uji simultan (F) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan

Hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 38,619 dengan signifikan 0,000. Jadi nilai F_{tabel} pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 70$ adalah 3.13. Hal ini berarti $F_{hitung} (38,619) > F_{tabel} (3.13)$. dan nilai signifikan 0,000 < alpha 0,05. Jadi hipotesis motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Setelah dilakukan penelitian pada PT. Eramas Coconut Industries Medan didapat hasil yang menunjukkan Motivasi Kerja pada PT. Eramas Coconut Industries Medan secara keseluruhan sudah dalam kategori baik dengan skor tertinggi pada dimensi usaha karyawan dan skor terendah pada dimensi kegigihan karyawan. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan PT. Eramas Coconut Industries Medan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja PT. Eramas Coconut Industries Medan secara keseluruhan sudah dalam kategori baik dengan skor tertinggi pada dimensi fisik dan skor terendah pada dimensi non-fisik. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang diberikan PT. Eramas Coconut Industries Medan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kepuasan Kerja pada PT. Eramas Coconut Industries Medan secara keseluruhan masih dalam kategori cukup baik dengan skor tertinggi pada dimensi pekerjaan itu sendiri dan pengawasan serta skor terendah pada dimensi rekan kerja.
2. Secara parsial variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Eramas Coconut Industries Medan, dan hipotesis diterima. Dimana semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan PT. Eramas Coconut Industries Medan maka akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Eramas Coconut Industries Medan dan hipotesis diterima. Dimana semakin baik Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh PT. Eramas Coconut Industries Medan maka semakin meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan.

Saran

1. Pada bagian dimensi Motivasi Kerja sudah dalam kategori baik. namun masih ada dimensi yang lemah yaitu Kegigihan Karyawan untuk itu diharapkan PT. Eramas Coconut Industries Medan dapat

- memberikan Motivasi Kerja agar semua perencanaan yang akan dilakukan sebelumnya dapat terlaksana dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.
2. Pada bagian dimensi Lingkungan Kerja sudah dalam kategori baik. namun masih ada dimensi yang lemah yaitu Lingkungan Kerja Non-Fisik untuk itu diharapkan PT. Eramas Coconut Industries Medan agar selalu memperhatikan hubungan setiap karyawan secara rutin. Apabila hal ini tidak diperhatikan, karyawan yang bekerja tidak akan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja bahkan dengan atasan. Sehingga akan menimbulkan masalah dalam bekerja, untuk itu perlunya perusahaan menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan.
3. Kepuasan Kerja karyawan di PT. Eramas Coconut Industries Medan masih dalam kategori cukup baik, dan juga masih ada dimensi yang lemah yaitu pada dimensi Kesempatan Promosi, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kinerja ataupun prestasi karyawannya.
4. Dengan adanya pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka diharapkan PT. Eramas Coconut Industries Medan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar perusahaan dapat mencapai target atau tujuan perusahaan.
5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan, maka diharapkan PT. Eramas Coconut Industries Medan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, agar perusahaan dapat mencapai target atau tujuan perusahaan.
6. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel yang dihasilkan oleh karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambahkan jumlah variabel yang lain sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Isi

- Alex, S Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks. Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi N. 3 pp. 253-266.
- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Renaka Cipta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Umar, H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta