

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM TIRTA
DHAHA KOTA KEDIRI)**

Paramitha Tri Kusumadewi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

paramitha.tri97@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Rahaditya Yunianto, SE., MM.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan maupun secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian *explanatory research*, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri yang berjumlah 98 karyawan sebagai responden penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan uji F dan uji t untuk menguji hipotesis penelitian dan untuk pengolahan data menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki koefisien beta bertanda positif yang berarti, apabila kondisi lingkungan kerja kondusif dan motivasi kerja karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION
ON JOB SATISFACTION
(A CASE STUDY OF THE EMPLOYEES OF REGIONAL PUBLIC
DRINKING WATER COMPANY TIRTA DHAHA OF KEDIRI CITY)**

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the simultaneous and partial effect of work environment and work motivation on the job satisfaction of employees at Regional Public Drinking Water Company Tirta Dhaha in Kediri city. This explanatory research uses quantitative approach to explain the relationship between independent and dependent variables through hypothesis testing. All 98 employees of the company were selected as the respondents. Statistic descriptive and multiple linear regression were used as the tools of analysis, while F test and t test were used to test the hypotheses, and the data processing was performed in SPSS 24. This study finds that work environment and work motivation simultaneously have a significant influence on job satisfaction. Furthermore, work environment positively and insignificantly affects job satisfaction, and work motivation positively and significantly influences job satisfaction. The beta coefficients of work environment and work motivation are positive, which means that conducive work environment and high work motivation increase employee's job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan segala aktivitas yang ada di perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Sumber daya manusia selain merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia sering menimbulkan masalah atau hambatan bagi perusahaan. Permasalahan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut individu yang

mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda-beda. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia adalah adanya produktivitas yang rendah (Ilyas, 2017). Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Menurut Handoko dalam Sudanang (2020), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2012) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional karyawan yang merasa senang atau tidak senang dalam melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti perilaku malas, rajin, atau produktif (Indrasari, 2017). Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentu karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan

baik. Akan tetapi, karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan memandang pekerjaan sebagai pekerjaan yang membosankan. Keadaan tersebut dapat mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Simanjuntak (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja merupakan satu di antara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, mengingat bahwa seorang karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan di sekitar tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga dapat menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2009). Wuwungan, dkk. (2017) melakukan penelitian pada karyawan Cinemaxx Lippo

Plaza Manado yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Sitinjak (2018) yang dilakukan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja (Armstrong, 2002). Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan

pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2014) pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Mojokerto membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan, dkk. (2017) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Air merupakan sumber daya nasional yang menyangkut kehidupan masyarakat, maka pengelolaan air dipegang oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 ayat (3) yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.” Pasal 10 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah menyatakan bahwa daerah berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai bentuk penyerahan sebagian

urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada kepala Pemerintah Daerah. Pelayanan air minum diserahkan kepada sebuah instansi melalui Peraturan Daerah, yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuk PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana, serta distribusi air bersih. Kemudian, tujuan lain dibentuk PDAM adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Salah satu PDAM yang juga sebagai tempat penelitian ini adalah PDAM Tirta Dhaha Kota Kediri, yang sejak ditetapkan Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor

5 Tahun 2019 berubah nama menjadi Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.

Kota Kediri merupakan kota terbesar ketiga di Provinsi Jawa Timur berdasarkan jumlah penduduk. Menurut data yang dirilis Badan Pusat Statistik tahun 2019, menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kota Kediri sebesar 292.768 jiwa. Dengan luas wilayah sebesar 63,40 km², kepadatan penduduk Kota Kediri termasuk dalam kategori tinggi, yaitu sebesar 4.618 jiwa/km². Tingkat pertumbuhan dan kepadatan penduduk yang tinggi dapat berimplikasi terhadap akses untuk memperoleh air bersih (Alihar, 2018). Hal tersebut merupakan tugas Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri agar dapat memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Kediri. Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri dituntut agar memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu upaya Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri untuk meningkatkan kualitas pelayanan adalah mengelola sumber daya manusia yang dimiliki

perusahaan dengan baik. Perusahaan dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan agar semangat dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun motivasi kerja yang tinggi dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka penelitian diambil dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).”**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kemudian menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

karyawan yang akan mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2009), dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014). Menurut Siagian (2008), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan

keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2014), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Psychological needs*
- 2) *Safety and security needs*
- 3) *Affiliation or acceptance needs*
- 4) *Esteem or status needs*
- 5) *Self actualization*

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2013) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima. Sedangkan menurut Sinambela (2016), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Smith *et al.* dalam Indrasari (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- b. Kepuasan terhadap gaji.
- c. Kesempatan promosi.
- d. Kepuasan terhadap supervisi.
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Variabel yang diteliti meliputi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 24.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Responden di dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Usia reponden mayoritas berusia >30-40 tahun. Tingkat pendidikan mayoritas responden ialah SMA/SMK dan masa lama bekerja >10-15 tahun.

Hasil Uji Validitas

Hasil dari uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	P - $Value$	Keterangan
X1	X1.1	0,651	0,1986	0,000	Valid
	X1.2	0,600	0,1986	0,000	Valid
	X1.3	0,622	0,1986	0,000	Valid
	X1.4	0,804	0,1986	0,000	Valid
	X1.5	0,690	0,1986	0,000	Valid
	X1.6	0,760	0,1986	0,000	Valid
	X1.7	0,651	0,1986	0,000	Valid
	X1.8	0,604	0,1986	0,000	Valid
	X1.9	0,715	0,1986	0,000	Valid
	X1.10	0,645	0,1986	0,000	Valid
	X1.11	0,646	0,1986	0,000	Valid
	X1.12	0,640	0,1986	0,000	Valid
	X1.13	0,803	0,1986	0,000	Valid
	X1.14	0,711	0,1986	0,000	Valid
X2	X2.1	0,673	0,1986	0,000	Valid
	X2.2	0,751	0,1986	0,000	Valid
	X2.3	0,695	0,1986	0,000	Valid
	X2.4	0,629	0,1986	0,000	Valid
	X2.5	0,626	0,1986	0,000	Valid
	X2.6	0,752	0,1986	0,000	Valid
	X2.7	0,722	0,1986	0,000	Valid
	X2.8	0,752	0,1986	0,000	Valid
	X2.9	0,774	0,1986	0,000	Valid
	X2.10	0,664	0,1986	0,000	Valid
	X2.11	0,715	0,1986	0,000	Valid
	X2.12	0,788	0,1986	0,000	Valid
	X2.13	0,701	0,1986	0,000	Valid
	X2.14	0,693	0,1986	0,000	Valid
	X2.15	0,685	0,1986	0,000	Valid
Y	Y.1	0,666	0,1986	0,000	Valid
	Y.2	0,717	0,1986	0,000	Valid
	Y.3	0,756	0,1986	0,000	Valid
	Y.4	0,794	0,1986	0,000	Valid
	Y.5	0,790	0,1986	0,000	Valid
	Y.6	0,803	0,1986	0,000	Valid
	Y.7	0,711	0,1986	0,000	Valid
	Y.8	0,662	0,1986	0,000	Valid
	Y.9	0,686	0,1986	0,000	Valid
	Y.10	0,760	0,1986	0,000	Valid
	Y.11	0,771	0,1986	0,000	Valid
	Y.12	0,720	0,1986	0,000	Valid
	Y.13	0,676	0,1986	0,000	Valid
	Y.14	0,712	0,1986	0,000	Valid
	Y.15	0,615	0,1986	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel independen dan dependen memiliki nilai r hitung > rtabel dan taraf nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,910	Reliabel
X2	0,927	Reliabel
Y	0,934	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai dari seluruh variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6 sehingga, item kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

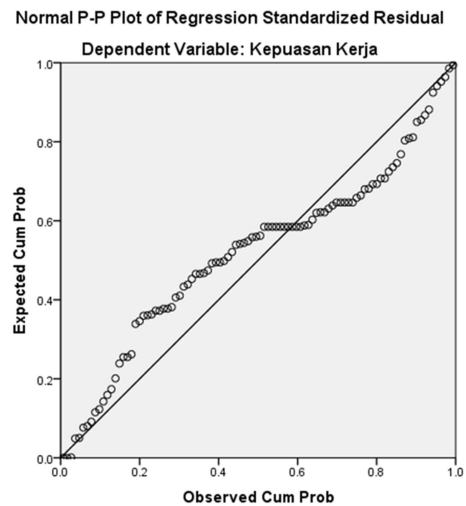
Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda, salah satu syarat yang harus terpenuhi sebelumnya ialah dengan uji asumsi klasik yang pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Hasil Uji Normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0,416	2,404	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,416	2,404	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2020

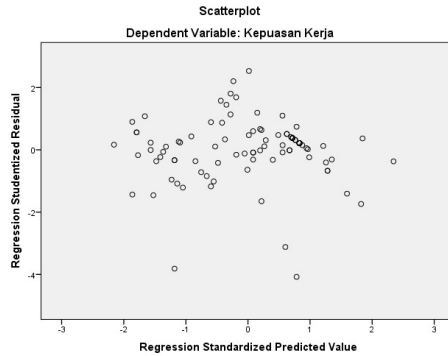
Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai $Tolerance > 0,10$ dan semua variabel memiliki $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hetersokedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa titik-titik menyebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas pada model regresi.

Hasil Uji Autokorelasi

Berikut ini adalah hasil uji autokorelasi:

Tabel 4

Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0,821 ^a	0,675	0,668	1,975
a. <i>Predictors:</i> (<i>Constant</i>), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				
b. <i>Dependent Variable:</i> Kepuasan Kerja				

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (dw) adalah 1,975 dibandingkan dengan nilai $du = 1,7128$ dan $4-du = 2,2872$. Nilai $du (1,7128) < dw (1,975) < 4-du (2,2872)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i> _{hitung}	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	8,557	3,795		2,255	0,026
X1	0,141	0,110	0,115	1,272	0,206
X2	0,710	0,088	0,730	8,045	0,000
<i>R Square</i>				0,675	
<i>Adjusted R Square</i>				0,668	
<i>T</i> _{tabel}				1,985	
<i>F</i> _{hitung}				98,571	
<i>F</i> _{tabel}				3,09	
Signifikan				0,000	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 didapat suatu model persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,115X_1 + 0,730X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Apabila X1 dan X2 meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan Y.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *Adjusted R Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,668 atau 66,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, mampu menjelaskan variasi dari tinggi-rendahnya kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri sebesar 66,8%. Sisanya sebesar 33,2% ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji F)

Hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.820,812	2	1.910,406	98,571	0,000 ^b
	Residual	1.841,188	95	19,381		
	Total	5,662,000	97			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja
b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 98,571 dan Ftabel dengan rumus *degrees of freedom*, ($df1 = 2$, dan $df2 = 95$) adalah sebesar 3,09 serta nilai signifikan F sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($98,571 > 3,09$) dan nilai signifikan F ($0,000 < \alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan memenuhi syarat uji kelayakan model.

Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga (Uji t)

Hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji t

Model		<i>Coefficients^a</i>		t	Sig.	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
1	(Constant)	8,557	3,795	2,255	0,026	
	Lingkungan Kerja	0,141	0,110	0,115	1,272	0,206
	Motivasi Kerja	0,710	0,088	0,730	8,045	0,000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2020

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai antara lingkungan kerja (X1)

terhadap kepuasan kerja (Y) ialah $t_{hitung} = 1,272$ dan t_{tabel} dengan rumus *degrees of freedom*, ($n - k = 98 - 2 = 96$) adalah sebesar 1,985 serta nilai signifikan $t = 0,206$. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($1,272 < 1,985$) dengan nilai signifikan $t > \alpha$ yaitu ($0,206 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

- b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai antara motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) ialah $t_{hitung} = 8,045$ dan t_{tabel} dengan rumus *degrees of freedom*, ($n - k = 98 - 2 = 96$) adalah sebesar 1,985 serta nilai signifikan $t = 0,000$. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,045 > 1,985$) dengan nilai signifikan $t < \alpha$ yaitu ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi kerja (X2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,115 terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,730 terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara positif terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maka dapat mengakibatkan peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis uji F pada variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kondusif atau tidaknya kondisi lingkungan kerja, karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri tetap menjalankan pekerjaannya karena ada faktor lain yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri memiliki tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi,

maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan meningkat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa kondusif atau tidaknya kondisi lingkungan kerja yang ada pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri, karyawan tetap menjalankan pekerjaannya.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat membuat karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri

menjadi semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap kriteria gaji karyawan sesuai dengan standar gaji yang berlaku pada perusahaan BUMD dan sesuai dengan prestasi kerja karyawan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.
2. Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap kriteria kebijakan promosi jabatan dan melakukan sosialisasi tentang kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kebijakan yang berlaku dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan.
3. Kegiatan outbond merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan rasa kebersamaan

yang terjalin dengan atasan maupun sesama rekan kerja agar memiliki rasa tanggung jawab bersama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pertemuan rutin antara atasan dengan bawahan merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

Keterbatasan Penelitian

Berikut ini merupakan beberapa keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, beban kerja, dan lain sebagainya.
2. Sampel pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri, sehingga terdapat kemungkinan hasil penelitian yang

berbeda ketika diterapkan pada tempat yang berbeda.

Social Sciences and Technology. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.

DAFTAR PUSTAKA

- Alihar, F. 2018. Penduduk dan Akses Air Bersih di Kota Semarang. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 13(1), 67-76.
- Armstrong, Michael. 2002. *Managing People, alih bahasa Ramelan dan Dwi Prabaningtyas*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ketiga belas Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, A. 2018. Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. *In International Conferences on Educational, Social Sciences and Technology*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Maghfiroh, T. H. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2(2), 14.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Dhaha (Noreg. Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 184 - 5/2019)
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*

- Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 162-168.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Nomor 60 Tahun 1999 dan Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839).
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).