PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PERPUTARAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PRIMA SWALAYAN NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

Erista Budiana Putri

NPM: 12.1.02.02.0074

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

ERISTA BUDIANA PUTRI
NPM: 12.1.02.02.0074

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PERPUTARAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PRIMA SWALAYAN NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: ……

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec. Ichanuddin, M.M	Dhiyan Septa Wihara, M.M.
NIDN. 0723105703	NIDN. 0730098401

Skripsi oleh:

Skripsi oleh:

Erista Budiana Putri

NPM: 12.1.02.02.0074

Judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PERPUTARAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PRIMA SAWALAYAN NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada Tanggal: 27 Juli 2016

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Drs. Ec. Ichsanuddin, M.M. _____
2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri.,S.IP.,M.M. _____
3. Penguji II : Dhiyan Septa Wihara.,M.M. _____

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama	: Erista Budiana Putri
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. lahir	: Nganjuk/ 30 Maret 1994
NPM	: 12.1.02.02.0074
Fak/Prodi	: Fakultas Ekonomi/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,

Yang Menyatakan,

Erista Budiana Putri

NPM. 12.1.02.02.0074

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PERPUTARAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PRIMA SWALAYAN NGANJUK

Erista Budiana Putri
12.1.02.02.0074
Fakultas Ekonomi - Program Studi Manajemen
eristaputri30@gmail.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M. dan Dhiyan Septa Wihara, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa kepuasan kerja dapat diwujudkan dengan memberikan motivasi kerja terhadap karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta perputaran karyawan yang dapat ditekan semaksimal mungkin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke 80 karyawan di prima swalayan nganjuk dengan menggunakan sample jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas untuk kuesioner, uji asumsi klasik untuk variabel, dan uji koefisien determinasi untuk kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini adalah (1) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.(3) Pengujian secara parsial membuktikan bahwa variabel perputaran karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (4) Pengujian secara simultan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan perputaran karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan perputaran karyawan pada Prima Swalayan Nganjuk. Hal tersebut sangat penting dilakukan karena telah terbukti motivasi kerja, lingkungan kerja dan perputaran karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, perputaran karyawan, kepuasan kerja.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Menurut As'ad (2002: 45) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.

Sedangkan lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Ferry (2007) perputaran karyawan *(turnover)* sebagai salah satu bentuk penarikan diri karyawan merupakan hak individu dalam menentukan pilihannya. Kemungkinannya mereka yang keluar disebabkan karena ketidakpuasan kerja atau bisa juga disebabkan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang di tempat kerja. Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawannya untuk menghindari pelonjakan keluar masuknya karyawan. Solusinya bisa diberikan motivasi dalam bekerja atau lingkungan kerja yang nyaman, keduanya mempunyai pengaruh yang

sangat penting supaya perputaran tenaga kerja tidak melonjak.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Sumantri (2001: 83) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereeka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Prima swalayan merupakan salah satu swalayan terbesar dan terlengkap yang terletak di wilayah Nganjuk, khususnya di Nganjuk kota. Prima swalayan menjadi tujuan utama bagi masyarakan nganjuk jika mereka ingin berbelanja kebutuhan rumah tangga. Karena lokasinya yang strategis yaitu terletak dipusat kota dan juga terkenal dengan harga yang ekonomis serta adanya undian berhadiah yang menarik membuat masyarakat berbondong-bondong untuk berbelanja disana. Karena termasuk dalam swalayan yang berkapasitas besar tidak menutup kemungkinan bahwa Prima Swalayan membutuhkan banyak sekali karyawan. Untuk mempertahankan karyawannya dibutuhkan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Perusahaan juga harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan jika kedua hal tersebut telah berhasil diterapkan pada karyawan, perputaran karyawan menjadi berkurang yang menandakan bahwa karyawan telah merasa puas bekerja di tempat mereka sedang bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mempengaruhi pengaruh:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Prima Swalayan Nganjuk

2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Prima Swalayan Nganjuk
3. Menganalisis pengaruh perputaran karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Prima Swalayan Nganjuk
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan perputaran karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Prima Swalayan Nganjuk

B. METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan perputaran karyawan sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif atau analisis data stasistik. Teknik (ragam) penelitian ini merupakan permasalahan *asosiatif.* Permasalahan *asosiatif* yaitu yang menanyakan pengaruh atau hubungan kausal (sebab-akibat) dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012: 69). Penelitian ini dilakukan di Prima Swalayan Nganjuk, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan prima swalayan Nganjuk dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan prima swalayan nganjuk yang berjumlah 80 responden dengan menggunakan sample jenuh.

Instrumen dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah kuisioner, yaitu angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang akan dijawab responden. Instrumen diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2013:52). Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menunjukan bahwa instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji

heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial (uji t) dan uji statistik secara simultan (uji F) dan dengan taraf signifikan α= 5%. Analisis dilakukan dengan bantuan program software SPSS *(Statistical Package For Social Science)* versi 20,0.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

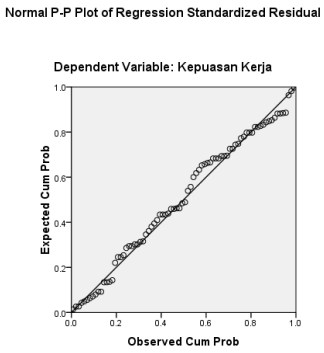
1. Hasil Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

Model regresi memenuhi asumsi normalitas.



b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,253	3,956	Tidak multikolinier
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.223	4,493	Tidak multikolinier
3	Perputaran Karyawan (X3)	0.665	1,503	Tidak multikolinier

Nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF tidak lebih besar dari 10 menunjukan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 2
Tabel Auto-Korelasi

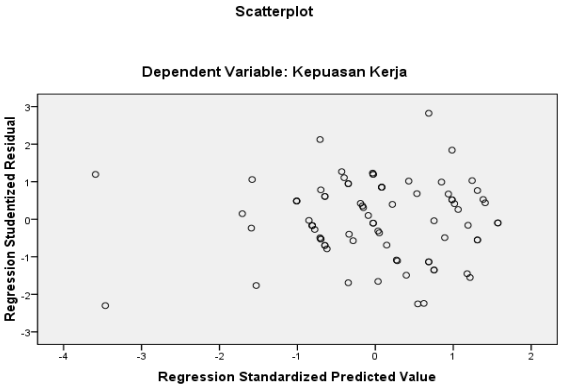
Model	Durbin-Watson	Tabel Durbin Watson
1	2,145	1,74

Sumber: data primer yang diolah, 2016

Nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 2,145 dengan nilai dU 1,74 sehingga 4-dU= 4-1,74= 2,26. Dapat disimpulkan nilai durbin watson (dw) terletak antara dU s/d 4-dU sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar menunjukkan bahwa titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.



b. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.345	.977		.353	.725		
Motivasi Kerja	.406	.048	.560	8.427	.000	.253	3.956
Lingkungan Kerja	.249	.050	.354	4.989	.000	.223	4.493
Perputaran Karyawan	.118	.039	.123	2.993	.004	.665	1.503

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber :Hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y=0,345+0,406X1+0,249X2+0,118X3

Dari persamaan diatas menunjukan bahwa:

1. Konstanta = 0,345, artinya jika variabel lain memiliki nilai 0 atau tidak berpengaruh sama sekali, maka kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,345.
2. Motivasi kerja = 0,406, artinya jika variabel fasilitas naik 1 satuan maka akan menaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,406 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Lingkungan kerja = 0,249 artinya jika variabel fasilitas naik 1 satuan maka akan menaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,249 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Perputaran karyawan = 0,118, artinya jika variabel

fasilitas naik 1 satuan maka akan menaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,118 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c. Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.957[a]	.915	.912	.77572	2.145

a. Predictors: (Constant), Perputaran Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square=0,912 yang berarti 91%) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan perputaran karyawan mampu menjelaskan hubungan yang cukup tinggi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 91% terhadap variabel terikat dan sebesar 9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.345	.977		.353	.725		
	Motivasi Kerja	.406	.048	.560	8.427	.000	.253	3.956
	Lingkungan Kerja	.249	.050	.354	4.989	.000	.223	4.493
	Perputaran Karyawan	.118	.039	.123	2.993	.004	.665	1.503

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

H1: Nilai signifikan variabel motivasi kerja yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Prima Swalayan Nganjuk.

H2: Nilai signifikan variabel lingkungan kerja yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja di Prima Swalayan Nganjuk.

H3: Nilai signifikan variabel perputaran karyawan yaitu 0,004 < 0,05 yang berarti perputaran karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Prima Swalayan Nganjuk.

Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.468	3	164.156	272.804	.000[a]
	Residual	45.732	76	.602		
	Total	538.200	79			

a. Predictors: (Constant), Perputaran Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data hasil olah SPSS, Peneliti (2016)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 sehingga semua variabel independen/bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan perputaran karyawan) secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik motivasi kerja, lingkungan kerja, dan perputaran karyawan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diraih oleh karyawan.

D. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Prima Swalayan Nganjuk.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Prima Swalayan Nganjuk.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perputaran karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di Prima Swalayan Nganjuk.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan perputaran karyawan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan di Prima Swalayan Nganjuk.

2. Saran

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih menitik beratkan pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan perputaran karyawan dalam perusahaan.

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan perputaran karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di Prima Swalayan Nganjuk agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Tanzeh dan Suyitno. 2006. *Dasar-dasar Penelitian*. Surabaya : Elkaf.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT Rineka Cipta.

As'ad, Moh. (2002). *Psikologi Industri.* Yogyakarta: Libety.

Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja", *Jurnal JRBI* Vol 1 No 1.

Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi *Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo : Jakarta.

Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.

Mathis , R.L. dan J.H. Jackson. 2003. *Human Resoursce Management, Thompson*, New York.

Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetetif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Novliadi, Ferry. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja* (Online). Tersedia (4 November 2008).

Robbins, P Stephen, Handyana Pujaatmaka (Penterjemah). 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : PT. Prenhallindo.

Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. jakarta: Salemba Empat.

Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komput indo.

Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Suryana Sumantri (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjajaran.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers : Jakarta.