

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CINEMAXX LIPPO PLAZA MANADO

THE INFLUENCE WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION WORK AGAINST SATISFACTION WORK EMPLOYEES CINEMAXX LIPPO PLAZA MANADO

Oleh:

Ronna Yulia Wuwungan¹

Rita N. Taroreh²

Yantje Uhing³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email :

[1ronnayulia@gmail.com](mailto:ronnayulia@gmail.com)

[2rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

[3yantje_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

Abstrak: Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut lebih efektif dan efisien. Faktor Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan Metode Sampling Jenuh. Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Abstrack: Any organization government as well as private prosecuted work faster effective and efficient. Factors human resources need to be main priority in that use of funds as expected by an organization or the company in business reach its intended purpose. Someone tended to work vigorously when satisfaction work employee in support of the realization of the purpose company. The purpose of this research to know the influence of work environment and motivation work against satisfaction work employees Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Methods used is regression analysis linear multiple sampling. Sample used 60 employees with the methods of sampling saturated. The research results show work environment and motivation work have had a positive impact and significant impact on satisfaction work employees.

Keywords: work environment, motivation work, satisfaction work

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Bioskop merupakan salah satu alternatif yang dapat dipilih dari berbagai macam jenis jasa hiburan yang ditawarkan dimana dari dahulu sampai sekarang masih tetap diminati oleh setiap orang. Sekarang ini banyak bioskop menawarkan berbagai fasilitas yang bagus, layanan yang baik serta harga yang sesuai untuk menarik minat konsumen. Banyaknya film-film yang masuk di bioskop membuat persaingan semakin meningkat baik antara perusahaan bioskop yang satu dengan perusahaan bioskop lainnya. Sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan serta menyempurnakan kualitas dan jasa hiburan yang ditawarkan agar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Cinemaxx adalah sebuah jaringan bioskop yang bergerak dalam bidang jasa hiburan, yang dimana perusahaan ini berdiri pada tahun 2004 didirikan oleh Lippo Group melalui PT. Global Pasifik yang di pimpin oleh Brian Riady. Lippo Plaza Manado memiliki jumlah karyawan 60 orang, perusahaan ini beralamatkan di Jln. A.A Maramis Lippo Plaza Kairagi Manado. Dengan berbagai fasilitas untuk menciptakan Integrated Cinematic Maxxperieness, maka perusahaan menawarkan: Cinemaxx Junior, Ultra XD, Cinemaxx Reguler dan Cinemaxx Gold. Tidak hanya memberikan kepuasan bagi konsumen, perusahaan ini juga memberikan kepuasan terhadap karyawannya, agar supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan 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 (Nuraini, 2013:97).

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. 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 dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2011:111).

Kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Setiap orang mengharapkan memperoleh 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 (Wibowo, 2010:501).

Masalah yang dihadapi oleh Cinemaxx yaitu kurangnya rasa puas dari karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena faktor status kerja yang diberlakukan perusahaan bagi karyawan, seperti karyawan dibagi menjadi dua bagian yaitu karyawan yang langsung direkrut perusahaan pusat menjadi karyawan tetap sedangkan karyawan yang hanya memasukan lamaran kerja hanya menjadi karyawan kontrak atau sewaktu-waktu bisa diputuskan masa kerjanya oleh perusahaan, dan juga faktor yang mempengaruhi ketidak puasannya karyawan bekerja disebabkan perbedaan gaji yang di dapat oleh karyawan kontrak dengan karyawan tetap.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ardana, dkk (2012:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2011:111) manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan sumber daya manusia (Hariandjan,2007:4) yaitu, persiapan dan pengadaan, pengembangan dan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, hubungan-hubungan kepegawaian.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Isyandi (2004:134) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator dari lingkungan kerja yaitu; cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan Sedarmayanti (2004:46).

Motivasi Kerja

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2013:165) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengharapkan perilaku. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2010:373). Indikator dari motivasi kerja yaitu; tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan Siagian (2008:138).

Kepuasan Kerja

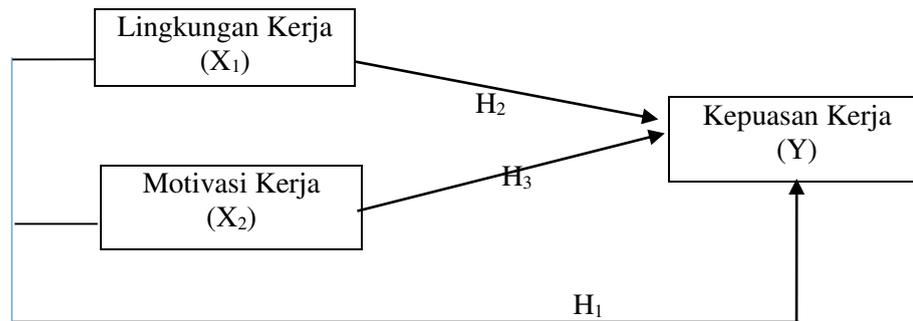
Siagian (2012:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2010:501). Indikator dari kepuasan kerja yaitu; isi pekerjaan, upah/gaji, kondisi pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja Rivai (2011:860).

Penelitian Terdahulu

Lumentut dan Dotulong (2015) meneliti Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pioh dan Tawas (2016) meneliti Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai (Studi pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara berkkontribusi secara simultan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep diolah, 2017

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
2. Lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
3. Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini dikategorikan penelitian asosiatif. Sugiyono (2006:35) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitian bertempat di Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Jln. A.A Maramis Lippo Plaza Kairagi Manado. Waktu penelitian ini dirancang selama 6 bulan. Sejak bulan September 2016 – Maret 2017.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Cinemaxx Lippo Plaza Manado, jumlah karyawan di sebanyak 60 orang karyawan. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diambil dari responden dengan cara membagikan angket yang berkaitan dengan penelitian ini (Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado).
2. Data Sekunder adalah data yang tersedia atau diperoleh dari pihak lain yang berhubungan dengan penelitian ini (Data yang diambil dari perusahaan, refrensi buku, internet, dll).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, penulis mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung pada objek penelitian agar mendapatkan hasil yang kongkrit dan benar.
2. Wawancara, untuk mendapatkan data yang jelas penelitian ini mengadakan wawancara langsung kepada sejumlah pegawai Cinemaxx Lippo Plaza Manado sehingga data lengkap dan dapat dipercaya.
3. Angket penelitian, dengan mengajukan pernyataan secara tertulis kepada responden yaitu pegawai pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.

Metode Analisis

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009:455).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:88). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,06.

Uji Multikolinieritas

Uji multi kolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi linier berganda. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Santosa, 2005:238).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal (Santosa, 2005:231).

Uji Heterokedastisitas

Asumsi heterokedastisitas adalah asumsi dalam regresi varians dari residual tidak sama untuk pengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Gejala yang tidak sama ini disebut dengan gejala heterokedastisitas (Santosa, 2005:242).

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali, 2009:88). Persamaan analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen atau terikat.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji - t)

Secara parsial hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq 1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.566	0.254	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.676	0.254	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.720	0.254	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.578	0.254	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.543	0.254	0.000	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.631	0.254	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.702	0.254	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.797	0.254	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.688	0.254	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.555	0.254	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0.478	0.254	0.000	Valid
	Y _{1.2}	0.397	0.254	0.002	Valid
	Y _{1.3}	0.640	0.254	0.000	Valid
	Y _{1.4}	0.643	0.254	0.000	Valid
	Y _{1.5}	0.733	0.254	0.000	Valid

Sumber: Olah data SPSS 23 Tahun 2017

Tabel 1 hasil uji *Pearson Correlation*, semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0.05, dengan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.741	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.759	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.719	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 23 tahun 2017

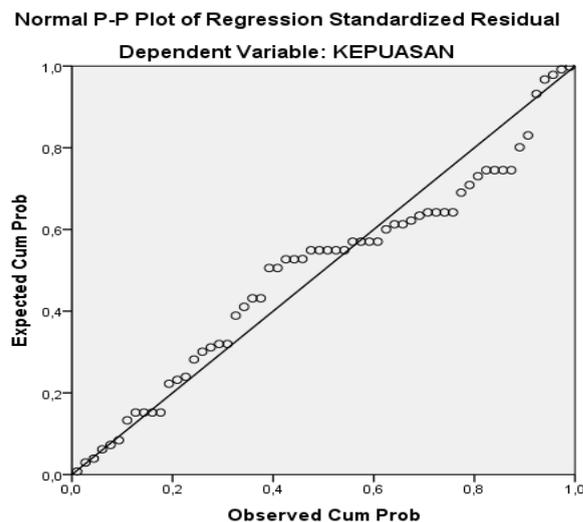
Tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrument pengukuran variabel (angket) memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.924	1.082	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.924	1.082	Bebas Multikolinearitas

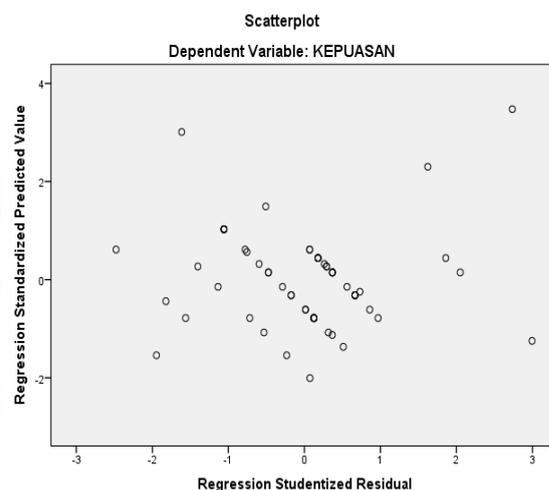
Sumber: Olah data SPSS 23 tahun 2017

Tabel 3 dapat dilihat pada semua variabel dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan memiliki nilai Tolerance > 0.1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam data yang digunakan dalam model regresi.

Uji Normalitas**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: Olah data SPSS 23 tahun 2017

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafis uji normalitas menggambarkan penyebaran di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokesdastisitas**Gambar 3. Uji Heterokesdastisitas**

Sumber: Olah data SPSS 23 tahun 2017

Gambar 3 garis Scatterplot yang ditampilkan untuk menguji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai untuk memprediksikan variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		Correlations			Collinearity		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,610	2,465		3,088	,003					
	Lingkungan	,356	,100	,411	3,552	,001	,482	,426	,395	,924	1,082
	Motivasi	,224	,100	,260	2,247	,029	,373	,285	,250	,924	1,082

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber : Olah data SPSS 23 tahun 2017

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7.610 + 0.356 X_1 + 0.224 X_2$$

Dimana:

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7.610, yang artinya Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara serempak atau bersama – sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kepuasan Kerja (Y) sebesar 7.610 satuan.
2. Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0.356 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.356 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.224 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.224 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 3.552 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.001 < 0,05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.247 dengan probabilitas sebesar 0,029. Karena nilai probabilitas (sig) $t < 5\%$ ($0.029 < 0.05$) maka secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34,477	2	17,239	11,929	,000 ^b
Residual	82,373	57	1,445		
Total	116,850	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

Sumber: Olah data SPSS 23 tahun 2017

Tabel 5 Uji F untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan $F_{hitung} = 11,929 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$,

maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,543 ^a	,295	,270	1,202	1,721

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber : Olah data SPSS 23 tahun 2017

Tabel 6 dapat diinterpretasikan adalah sebagai berikut: Nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.543 artinya hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai Adjusted R Square adalah 0.270 atau 27%, artinya pengaruh semua variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Independen Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 27% dan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji Statistik Uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sehingga tingkat signifikan yang ditunjuk lebih kecil. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Ini berarti semakin memadai dan kondusif Lingkungan Kerja yang ada, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja dari karyawan yang ada.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Ini berarti karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan timbul rasa puas (kepuasan) dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
2. Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.
3. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado.

Saran

1. Diharapkan perusahaan mengingat lingkungan kerja untuk dapat dipertahankan dan ditingkatkan serta terus memberikan perhatian pada karyawannya agar lebih menambah nilai positif bagi karyawan sendiri maupun perusahaan. Dan untuk motivasi kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, agar dapat memotivasi karyawan bekerja dengan baik sehingga mencapai tujuan dari organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya. Semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2013. *Organisasi Jilid 1*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hariandjan, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Lumentut & Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba*. Vol. 3 No.1. Maret 2015. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6573>. Diakses pada 9 September 2016. Hal 74-85.
- Nuraini, T. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.
- Pioh & Tawas. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 2, Juni 2016. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13276>. Diakses pada 9 September 2016. Hal 838-848.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santosa. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.