

PENGARUH KEPUASAN TUNJANGAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ROMOS INTI COSMETIC INDUSTRIES

Ivone Dwi Wati dan Eddy Madiono Sutanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: tjioeivonedwi@gmail.com; esutanto@petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini adalah suatu survei yang dilakukan untuk menguji apakah Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Motivasi Kerja. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif. Populasi yang digunakan sebanyak 70 Karyawan suatu industri kosmetik di Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa baik variabel Kepuasan Tunjangan Kerja ataupun Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan pada Motivasi Kerja karyawan.

Kata kunci—Kepuasan tunjangan kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Melalui survei dan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan dapat diukur dengan motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui berbagai faktor. Diantaranya adanya pemberian tunjangan kerja dan memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Pemberian berbagai macam tunjangan kerja misalnya tunjangan kerja kesehatan, tunjangan kerja makan, tunjangan kerja transport, tunjangan kerja hari raya membuat karyawan berpikir untuk mempertahankan pekerjaannya meskipun gaji yang didapat kecil. Menurut penelitian Roesdi (2008) juga menemukan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, gaji tambahan dan upah tambahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh George *et al.* (2012) membuktikan bahwa tingkat pendapatan dan tunjangan kerja yang rendah akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mukaila (2007) menunjukkan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh pada motivasi dan produktivitas karyawan. Jika tunjangan kerja yang diberikan perusahaan adil kepada setiap karyawannya, maka akan berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawannya.

Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja, dan karyawan akan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Waisnawini (2014),

menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi (Lezita, 2010).

PT Romos Inti Cosmetic industries memberikan berbagai macam tunjangan kerja kepada karyawannya. Macam tunjangan kerja yang diberikan PT Romos Inti Cosmetic Industries tersebut berupa tunjangan kerja transport, tunjangan Hari Raya, dan tunjangan kesehatan. Jumlah dan jenis tunjangan kerja yang diberikan PT Romos Inti Cosmetic industries memiliki kesama rataan antara karyawan baru dan karyawan lama. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara karyawan lama dan karyawan baru. Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di PT Romos Inti Cosmetic Industries adalah hubungan kerja antar karyawan kurang berjalan dengan baik. Hubungan yang kurang baik tersebut dikarenakan adanya kecenderungan karyawan lama yang tidak mau belajar menggunakan teknologi yang canggih saat ini seperti penggunaan internet, e-mail dll. Hal ini membuat komunikasi diluar kantor yang seharusnya dapat membangun hubungan antar karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik PT Romos Inti Cosmetic Industri, ternyata banyak karyawan yang kurang semangat dalam berkerja, menghilang pada jam kerja, menunda pekerjaan, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Romos Inti Cosmetic Industries adalah rendah. Hal tersebut mengindikasikan kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Kurangnya motivasi kerja karyawan ini tentunya disebabkan baik faktor internal maupun faktor eksternal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ndudzo (2013) yang mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi karyawan di Zimbabwe Open University, menemukan bahwa mayoritas responden termotivasi untuk bekerja didasarkan oleh adanya kebutuhan fisiologis dasar yang meliputi gaji dan tunjangan yang menarik, keamanan kerja dan lingkungan kerja yang menguntungkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini mencoba menggali pengaruh kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja pada motivasi kerja karyawan PT Romos Inti Cosmetic industries

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara

lain: Apakah kepuasan tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan? Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan? Apakah kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan?

Kepuasan Tunjangan Kerja menurut Mathis dan Jackson (2002, p.420) mendefinisikan bahwa tunjangan merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional. Menurut French dan Raven (2010, p.248) menyatakan bahwa tunjangan adalah sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya. Secara umum, tunjangan merupakan salah satu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan.

Kepuasan tunjangan kerja diukur dari tinggi rendahnya kepuasan terhadap penerimaan kepuasan tunjangan kerja tersebut. Menurut Hasibuan (2008) indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya kepuasan tunjangan kerja dalam penelitian ini adalah :

- Kepuasan terhadap tunjangan kesehatan
- Kepuasan terhadap tunjangan hari raya
- Kepuasan terhadap tunjangan transportasi

Lingkungan Kerja menurut Sule dan Saefullah (2010, p.58) organisasi sebagai kumpulan orang-orang tidak dapat dilepaskan dari lingkungan, karena pada dasarnya organisasi juga merupakan bagian dari lingkungan dan masyarakat. Sebuah perusahaan atau organisasi bisnis yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis yang dikelolanya, organisasi tersebut juga terlibat dengan lingkungan di seputar organisasi. Lingkungan yang terkait dengan organisasi secara garis besar lingkungan organisasi dapat dibagi dua, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana kegiatan operasional ini dapat bertahan. Menurut Sule dan Saefullah (2011, p.60), indikator indikator variabel lingkungan kerja dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

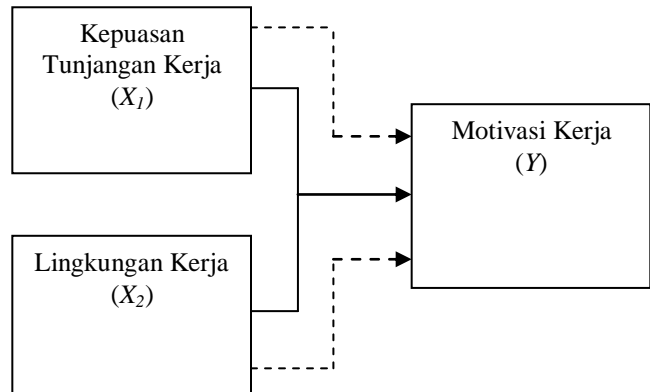
- Hubungan dengan atasan
- Hubungan dengan rekan sekerja
- Temperatur di tempat kerja
- Penerangan di tempat kerja

Motivasi Kerja menurut Robbins dan Coulter (2010, p.109) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen energi, arah dan ketekunan. Elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari para karyawan untuk tekun dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut George dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Arah perilaku (*direction of behavior*)
- Tingkat usaha (*level of effort*)
- Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Kerangka Konseptual sebagaimana terlihat dalam Gambar 1
 Gambar 1.
 Model Penelitian



Keterangan:

- : pengaruh secara parsial
- : pengaruh secara simultan

- H₁: Diduga kepuasan tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries
- H₂: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries.
- H₃: Diduga kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan PT Romos Inti Cosmetic Industries

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif. Paradigma kuantitatif ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indiantoro dan Supomo, 1999, p. 12). Penelitian ini juga menggunakan metode penelitian deduktif, yang bertujuan untuk menguji (testing) hipotesis melalui validasi teori atau pengujian aplikasi teori pada keadaan tertentu (Indiantoro dan Supomo, 1999, p.23).

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan tunjangan Kerja (X₁) adalah sesuatu yang akan diterima oleh seseorang dari lingkungan tempat dia bekerja dimana sesuatu yang akan diperolehnya tersebut sesuai dengan harapannya French and Raven (2010, p. 248). Indikator kepuasan tunjangan kerja pada penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2008) yaitu sebagai berikut:

- Kepuasan terhadap tunjangan kesehatan.
- Kepuasan terhadap tunjangan hari raya.
- Kepuasan terhadap tunjangan transportasi.

Lingkungan Kerja (X_2) menurut Mangkunegara (2005, p. 16) faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Pengukuran variabel lingkungan kerja dalam penelitian mengacu pada Sule dan Saefullah (2011, p.60) yaitu sebagai berikut:

- Hubungan dengan Atasan
- Hubungan dengan rekan sekerja
- Temperatur di tempat kerja

4. Penerangan di tempat kerja

Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja (Y) adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Pengukuran variabel motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada George dan Jones (2005, p. 175) yang terdiri dari:

- Arah perilaku (*direction of behavior*).
- Tingkat usaha (*level of effort*).
- Tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik yaitu:

20. Angket

Angket yang disebarakan kepada responden terbagi menjadi dua yaitu: Angket gambaran karakteristik responden dan angket variable penelitian. Serta 1 pertanyaan terbuka untuk masing masing variable.

Teknik pengolahan data sebagai berikut uji Kesahihan Menurut Ghozali (2009, p. 49):

Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, sehingga kesimpulannya adalah butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan sah dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} dan nilai negatif, sehingga kesimpulannya adalah butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak sah.

Uji Keterandalan

Uji keterandalan menurut Ghozali (2009, p. 45), memiliki kesimpulan:

Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, sehingga variabel atau konstruk dalam penelitian dinyatakan tidak terandal dan jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6, sehingga variabel atau konstruk dalam penelitian dinyatakan terandal.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009, p. 147). Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009, p. 147). Uji yang digunakan untuk uji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnoff*, dimana memiliki kesimpulan:

Jika nilai signifikansi pada uji ini lebih besar dari 5%, maka berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi pada uji ini lebih kecil dari 5%, maka tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2009, p. 95). Untuk mengetahuinya di gunakan nilai *VIF* (*variance inflation factor*) dengan kesimpulan:

Jika *Variabel inflation factor* (*VIF*) < 10, maka dapat dikatakan pada penelitian tidak terjadi multikolinieritas dan

jika *Variabel inflation factor* (*VIF*) > 10, maka dapat dikatakan terjadi multikorelasi.

Uji Heteroskedastisitas dengan asumsi yang harus dipenuhi dalam model Regresi adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009, p.125). Menurut Ghozali (2009, p.129) uji yang dapat digunakan adalah uji Glejser. Uji Glejser adalah cara deteksi heteroskedastisitas dengan meregresikan variabel bebas dengan absolut residual kesipulannya:

Jika nilai probabilitas signifikansi masing-masing variabel bebas > dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai probabilitas signifikansi masing-masing variabel bebas < dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Ghozali, 2009, p.110). Uji yang digunakan adalah *Durbin Watson* (*DW test*)

Tabel 1.
Durbin Watson

<i>Durbin Watson</i>	Kesimpulan
< 1,10	Ada autokorelasi
1,10–1,54	Tanpa kesimpulan
1,55–2,46	Tidak ada autokorelasi
2,47–2,90	Tanpa kesimpulan
> 2,91	Ada Autokorelasi

Sumber: (Wijaya, 2010, p. 55)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian kesahihan dan keterandalan angket dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16. Uji kesahihan digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel penelitian telah dinyatakan sah. Uji keterandalan dalam angket seluruhnya terandal dan dapat diterima. Analisis data juga dilakukan menggunakan Uji Asumsi Klasik, diantaranya: Uji normalitas, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi. Uji Normalitas dengan hasil sebesar 0,747 menyatakan bahwa > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan. Uji Multikolinieritas hasil penelitian untuk kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja adalah 1,117 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser, dengan ketentuan jika nilai probabilitas signifikansi masing-masing variabel bebas > dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Terakhir dalam uji asumsi klasik adalah uji autokorelasi berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* diperoleh nilai *DW* sebesar 1,925. Batas nilai tabel *Durbin Watson* terletak di antara (1,55 < *DW* < 2,46), sehingga tidak ada autokorelasi. Hasil angket yang ada juga menganalisis mengenai variabel yang diteliti yakni Kepuasan Tunjangan Kerja, sebagai berikut:

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1)

Rata-Rata Indikator 1	3,17	Puas
Rata-Rata Indikator 2	3,66	Puas
Rata-Rata Indikator 3	3,59	Puas
Rata-Rata Keseluruhan Variabel Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1)	3,47	Puas

Karyawan memberi nilai puas atas pernyataan tentang semua indikator Kepuasan Tunjangan Kerja. karyawan tersebut memberikan saran pada perusahaan untuk melibatkan karyawan apabila ada keputusan baru yang berkaitan dengan karyawan. Karyawan menyatakan bahwa keputusan seperti peraturan baru mengenai jam lembur kerja dan jam istirahat perlu meminta saran terlebih dahulu kepada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mukaila (2007) yang menunjukkan bahwa tunjangan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Jika tunjangan kerja yang diberikan perusahaan memuaskan, maka akan berdampak pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawannya.

Hasil angket yang ada juga ingin menganalisis mengenai variabel lingkungan kerja, sebagai berikut:

Tabel 3.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Model Lingkungan Kerja (X_2)

Rata-Rata Indikator 1	3,44	Sangat Nyaman
Rata-Rata Indikator 2	3,67	Nyaman
Rata-Rata Indikator 3	3,35	Nyaman
Rata-Rata Indikator 4	3,31	Nyaman
Rata-Rata Keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	3,44	Nyaman

Responden menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,44 yang artinya bahwa karyawan merasa lingkungan kerjanya itu nyaman. Perusahaan hanya perlu melakukan perbaikan-perbaikan pada lingkungan kerja fisik saja seperti penerangan ruangan, menyediakan genset, menjaga kestabilan suhu temperature ruangan serta menjaga hubungan antara bawahan dengan atasan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Waisnawini (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja. Hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwaterdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan kompensasi (Lezita, 2010).

Selain tanggapan responden akan variabel kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja. Responden pun memberikan tanggapan untuk variabel motivasi kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

Rata-Rata Indikator 1	3,95	Tinggi
Rata-Rata Indikator 2	3,69	Sangat Tinggi
Rata-Rata Indikator 3	3,90	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan Variabel Motivasi Kerja (Y)	3,84	Sangat Tinggi

Tabel 4. menganalisis mengenai tanggapan responden terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,84. Ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan itu tinggi. Karyawan juga memberikan saran untuk dapat meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan sendiri. Karyawan menyatakan agar perusahaan dapat menambah jumlah bonus jika karyawan tersebut melebihi target yang ada. Hal ini di dukung Ndudzo (2013) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah kebutuhan dasar fisiologis yaitu gaji dan tunjangan yang menarik. Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan. Seperti yang diutarakan oleh Frech and Raven dalam Sule dan Saefullah (2010), motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukan perilaku tertentu. Ini artinya motivasi kerja karyawan adalah modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan di masa datang.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. 16.0, diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.

MODEL	KOEFISIEN REGRESI
Konstanta	9,441
Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1)	1,544
Lingkungan Kerja (X_2)	2,394

Hasil Uji Regresi Berganda

Sehingga menghasilkan rumus: $Y = 9.441 + 1.544 X_1 + 2.394 X_2$ Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

21. Nilai konstanta (α) akan bernilai sama dengan nilai Motivasi Kerja (Y) sebesar 9,441 jika Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai konstan atau sama dengan nol.
22. Nilai koefisien Kepuasan Tunjangan Kerja (β_1) sebesar 1,544 menunjukkan bahwa jika ada peningkatan Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1), maka akan mengakibatkan peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1,544 dan diasumsikan untuk variabel Lingkungan Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
23. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (β_2) sebesar 2,394 menunjukkan bahwa jika ada peningkatan Lingkungan Kerja (X_2), maka akan mengakibatkan peningkatan Motivasi Kerja sebesar 2,394 dan diasumsikan untuk variabel Kepuasan Tunjangan Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.

Besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,737. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel Motivasi Kerja (Y) adalah positif dan kuat karena nilai korelasi 0,737 terletak antara 0,60 sampai 0,799. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,530$ yang berarti bahwa sebesar 53% Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas Kepuasan Tunjangan Kerja dan Lingkungan Kerja adalah 0,000 sehingga baik variabel Kepuasan Tunjangan Kerja ataupun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Motivasi Kerja karyawan. Hasil Uji F menyatakan bahwa variabel Kepuasan Tunjangan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan pada Motivasi Kerja (Y) karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

24. Variabel kepuasan tunjangan kerja berpengaruh

positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat dibentuk melalui pemberian tunjangan kerja, semakin puas karyawan akan tunjangan kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi motivasi karyawan.

25. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya yang ada dalam membangun motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membangun hubungan baik dengan karyawan serta membuat lingkungan kerja yang nyaman seperti penerangan maupun temperatur ruangan.
26. Variabel kepuasan tunjangan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam membangun motivasi karyawan yang tinggi dapat dilakukan dengan menyeimbangkan lingkungan kerja dengan pemberian tunjangan kerja yang sesuai.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

27. Diharapkan agar memperhatikan fasilitas-fasilitas tunjangan kesehatan, agar dapat meningkatkan kenyamanan di tempat kerja karyawan dengan selalu menjaga penerangan di tempat kerja dan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang telah dilakukan saat ini dengan menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- George, J. M. dan Jones, G. R. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Indiantoro, N., dan Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Lezita. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor. *Skripsi*. Bogor: Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Institut Pertanian.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mukaila, A. A., Bamiduro, J. A., dan Bamiduro, M. A. 2007. "Impact Assessmant of Employee Benefits in Work Motivation : A Path to Higher Productivity In Nigeria", *Sahel Analyst*, Vol. 9, No. 1: pp.1-17.
- Ndudzo, D. 2013. "Key Factors that Motivate Employees In An ODL Institution: Some Experience From The Zimbabwe Open University", *Asian Journal of Humanities and Social Sciences (AJHSS)*, Vol. 1, Issue 2: pp. 1-11
- Robbins, P. S. dan Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. Bandung : Alfabeta.

- Sule, E. T., dan Saefullah, K. 2010. *Pengantar Manajemen* Jakarta: Kencana.
- _____. 2011. *Pengantar Manajemen* Jakarta: Kencana.
- Waisnawini, L. G. T. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Serta Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BPD Bali Kantor Cabang Utama Denpasar", *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 1: pp.1-10