



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT LATEXINDO
TOBA PERKASA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

DELTA LUMBAN GAOL

2015310285

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT LATEXINDO TOBA PERKASA

NAMA : DELTA LUMBAN GAOL
N.P.M : 2015310285
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 11 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Eraini Kemalasar Istiqamah, S.E., S.Psi., M.Psi.



Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : DELTA LUMBAN GAOL
Tempat / Tanggal Lahir : Tapan Nauli / 17-03-1999
NPM : 2015310285
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : HUTAPAUNG

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 17 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



DELTA LUMBAN GAOL

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Delta Lumban Gaol
NPM : 2015310285
Fakultas/Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Latexindo Toba
Perkasa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan karya orang lain (plagiat)
2. Memberi hak bebas Royalti Non-Eksekutif pada UNPAB buat menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, serta mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2024



(Delta Lumban Gaol)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 29. Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa dimana $t_{hitung} 2,990 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa dimana $t_{hitung} 0,877 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikansi $0,386 < 0,05$. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa dimana F_{hitung} sebesar 5,399 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25 dan signifikan 0,05.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Latexindo Toba Perkasa. The data analysis technique used is the Quantitative method using the help of SPSS version 29. This research uses Multiple Linear Regression. The sample used in this study was 40 people. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that motivation partially had a positive and significant effect on job satisfaction at PT Latexindo Toba Perkasa where $t_{count} 2.990 > t_{table} 1.687$ and significance $0.005 < 0.05$. The work environment partially has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Latexindo Toba Perkasa where $t_{count} 0.877 > t_{table} 1.687$ and significance $0.386 < 0.05$. Motivation and work environment simultaneously have a significant and significant effect on job satisfaction at PT Latexindo Toba Perkasa where F_{count} is 5.399 while F_{table} is 3.25 and significant 0.05.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada jurusan manajemen fakultas sosial sains yang berjudul yaitu:”**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr.E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan panca Budi.
4. Ibu Nuraini Kemalasari Istiqomah S.E., S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
5. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., MA., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.

6. Seluruh civitas Akademik Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis dibangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepada bapak Mr Chan selaku Pimpinan PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana sebagai tempat kerja penulis semasa perkuliahan dalam memenuhi kebutuhan finansial penulis dan sebagai tempat penelitian penulis.
8. Teristimewa kepada orang tua penulis bapak Asal Lumban Gaol dan Ibu Duma Simanullang(+) yang telah membesarkan dan yang selalu mendoakan penulis setiap saat hingga bisa membuat skripsi ini.
9. Kepada Saudara-Saudari kandung Penulis Benny Lumban Gaol, Sarlon Lumban Gaol, Justin Lumban Gaol, Herlinda Lumban Gaol, Meli-Meliana Lumban gaol yang senantiasa mengalirkan semangat, dan dukungan terutama dalam dukungan finansial diakhir perkuliahan.
10. Kepada Sahabat-sahabat penulis Lisbet vera Simarmata, Melania Lumban Gaol yang selalu mengalirkan semangatnya kepada penulis.
11. Kepada seluruh teman-teman dan seluruh rekan seperjuangan di Universitas pembangunan Panca Budi Terimakasih atas motivasi yang selalu mengalir, semangat dan kebersamaan selama perkuliahan yang tidak terlupakan.
12. Terakhir Terima kasih kepada diri sendiri karena telah mampu bertahan dan berjuang sampai mendapatkan skripsi ini, tidak menyerah dan selalu berusaha sampai menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga skripsi ini membawa manfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan. Terima Kasih.

Medan, Mei 2024
Penulis

Delta Lumbangaol
NPM. 2015310285

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kepuasan Kerja	11
a. Pengertian Kepuasan Kerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
c. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	13
d. Indikator – indikator Kepuasan Kerja	14
2. Motivasi	14
a. Pengertian Motivasi	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	15
c. Tujuan Motivasi	16
d. Indikator-indikator Motivasi	17
3. Lingkungan Kerja.....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja	18
b. Tujuan Lingkungan Kerja	29
c. Manfaat Lingkungan Kerja	29
d. Indikator-indikator lingkungan Kerja	20
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Konseptual	25
1. Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja.....	25
2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	26
3. Hubungan Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja .	27

D. Hipotesis.....	27
BAB III METODDE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu penelitian	29
C. Defenisi Operasional.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Kualitas Data.....	34
2. Uji Asumsi Klasik.....	34
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
4. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Objektif Penelitian	38
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	39
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	57
6. Pengujian Asumsi Klasik	61
7. Regresi Linear Berganda.....	64
8. Uji Hipotesis	65
B. Pembahasan.....	68
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	68
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	68
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil kuesioner pra-survey kepuasan kerja karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa	2
Tabel 1.2 Hasil kuesioner pra-survey motivasi kerja karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa	4
Tabel 1.3 Hasil kuesioner pra-survey lingkungan kerja karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa	5
Tabel 2.1 Penelitian sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 Jadwal proses penelitian.....	30
Tabel 3.2 Defenisi operasional.....	31
Tabel 3.3 Rincian sampel pada penelitian.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan gender	43
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	43
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	44
Tabel 4.4 Karyawan yang tidak pernah absen akan diberi bonus dan tambahan gaji dari perusahaan	45
Tabel 4.5 Karyawan yang sering absen maka atasan berhak memecat karyawan tersebut.....	45
Tabel 4.6 Lembur yang diadakan oleh atasan harus dilakukan secara bergantian kepada karyawan lainnya	46
Tabel 4.7 Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini	46
Tabel 4.8 Karyawan harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan Perusahaan.....	47
Tabel 4.9 Karyawan yang tidak mematuhi perusahaan akan di beri sanksi... ..	48
Tabel 4.10 Sesama rekan kerja bisa saling membantu atau tolong-menolong Satu sama lain	48
Tabel 4.11 Ada rasa iri dengki dengan rekan kerja yang selalu mendapatkan dukungan dari atasan.....	49
Tabel 4.12 Karyawan berusaha mengembangkan kreatifitas dalam bekerja	50
Tabel 4.13 Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi saat Bekerja	50
Tabel 4.14 Karyawan selalu berusaha menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.....	51
Tabel 4.15 Karyawan secara pribadi ingin dihargai dalam bekerja.....	51
Tabel 4.16 Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.....	52
Tabel 4.17 Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai	52
Tabel 4.18 Kebisingan dapat membuat telinga dan mengurangi pendengaran Karyawan	53
Tabel 4.19 Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat Bekerja	54

Tabel 4.20	Sesama rekan kerja harus bisa saling membantu dalam Bekerja	54
Tabel 4.21	Karyawan harus rapi dalam mengerjakan pekerjaan	55
Tabel 4.22	Sarung tangan yang lembab akibat terkena keringat maupun air akan berubah warna jadi kuning menyebabkan sarung tangan tidak bisa dijual	55
Tabel 4.23	Temperatur atau suhu diudara cukup baik	56
Tabel 4.24	Tidak ada tegur sapa dari atasan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja	56
Tabel 4.25	Apabila karyawan berada dilingkungan kerja yang tidak nyaman akan tidak nyaman pula saat bekerja.....	57
Tabel 4.26	Uji validitas Kepuasan kerja	58
Tabel 4.27	Uji validitas motivasi	58
Tabel 4.28	Uji validitas lingkungan kerja	59
Tabel 4.29	Uji reliabilitas Kepuasan kerja	60
Tabel 4.30	Uji reliabilitas motivasi	60
Tabel 4.31	Uji reliabilitas lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.32	Uji kolmogorov smirnov	62
Tabel 4.33	Uji multikolinearitas	63
Tabel 4.34	Regresi linear berganda.....	64
Tabel 4.35	Uji simultan F	65
Tabel 4.36	Uji parsial t.....	66
Tabel 4.37	Koefisien determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Kerangka konseptual	27
Gambar 4.1	Struktur organisasi PT. Latexindo Toba Perkasa	39
Gambar 4.2	Grafik normalitas data	61
Gambar 4.3	Pp plot Uji normalitas data	62
Gambar 4.4	Scatterplot uji heteroskedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era saat ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan. Daya saing dari suatu perusahaan dapat tercipta karena adanya sumber daya manusia yang handal yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan Kepuasan kerja tergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan. Banyak hal yang dapat menjadi pendorong kepuasan kerja karyawan seperti, motivasi, lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan .

PT. Latexindo Toba Perkasa pertama kali didirikan pada tahun 1988, yang bergerak dibidang sarung tangan yang terbuat dari bahan latex dengan jenis powdered. PT. Latexindo Toba Perkasa terletak di Jl. Binjai Km. 11 no 55 Paya Geli, Kec. Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara. Luas Pabrik PT. Latexindo Toba Perkasa 3,5 Hektar (ha). Hasil produksi perusahaan ini merupakan bahan ekspor ke luar negeri.

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka, yang berkaitan dengan sifat

dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaannya diperusahaan tersebut. Kepuasan kerja menurut Handoko (2016:75) “mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan maupun terhadap sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya”. Berikut merupakan hasil pra survey mengenai kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Latexindo Toba Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
Tingkat Kehadiran					
1.	Kehadiran para karyawan terutama pada absensi kerja berpengaruh terhadap gaji karyawan	15%	85%	20	100%
Perputaran(Turnover)					
2.	Perputaran siklus lembur harus dilakukan secara adil dan merata kepada setiap karyawan	75%	25%	20	100%
Tingkat pekerjaan					
3	Tingkat pekerjaan harus dijalankan sesuai kemampuan para karyawan	80%	20%	20	100%
Rekan Kerja					
4	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	55%	45%	20	100%

Pada hasil kuesioner pra-survey diatas dapat dilihat bahwa Tingkat kehadiran karyawan tidak berpengaruh sepenuhnya untuk gaji yang diterima, dikarenakan dalam sistem kerja karyawan menggunakan sistem borongan, yang dimana gaji ditentukan dari hasil kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik, tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar yang telah ditentukan, sekalipun karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Menurut Hasibuan (2020:38) Motivasi kerja adalah “pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”kerja. Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul semangat dan kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan dimana dia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Berikut merupakan hasil pra-survey mengenai Motivasi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Motivasi Kerja
PT. Latexindo Toba Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
Kebutuhan akan prestasi					
1.	Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit akibat kelelahan saat bekerja	75%	25%	20	100%
Kebutuhan akan afiliasi					
2.	Sikap saling menghargai sangat dibutuhkan dalam membangun relasi dilokasi kerja	65%	35%	20	100%
Kebutuhan akan kekuasaan					
3.	Karyawan yang tidak suka dengan kinerja karyawan yang bagus akan mempengaruhi karyawan lain untuk membenci dan menjauhi karyawan tersebut	70%	30%	20	100%

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

Pada hasil kuesioner pra-survey diatas dapat dilihat bahwa tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit akibat kelelahan saat bekerja, hal tersebut sangat dibenerkan oleh karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu pekerja dalam meningkatkan mutu dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Namun sebaliknya, jika lingkungan

kerja tidak nyaman, dari lingkungan tempat kerja yang dialami oleh karyawan tersebut bisa mengakibatkan turunnya kinerja dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja menurut Danang (2015:47) “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tanggung jawab yang dibebankan”. Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apa bila kondisi kerja baik maka dapat merangsang rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya, jika kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan memiliki kepuasan dalam bekerja.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Lingkungan Kerja Pada
PT. Latexindo Toba Perkasa

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah karyawan	Target dalam %
		ya	Tidak		
Kebisingan					
1.	Kebisingan dilokasi kerja membuat telinga karyawan merasa sakit akibat dari suara mesin produksi sarung tangan yang kuat.	55%	45%	20	100%
Hubungan antara rekan kerja					
2.	Hubungan antara rekan kerja tidak saling kompak dan masih ada rasa iri dalam mengerjakan bahan.	90%	10%	20	100%

No	Pernyataan	Jawaban %		Jumlah Karyawan	Target dalam %
		Ya	Tidak		
Kelembaban					
3.	Kelembaban dapat menyebabkan bahan sarung tangan menjadi kuning sehingga tidak bisa dijual dengan mutu yang baik.	85%	15%	20	100%
Hubungan antar bawahan dan atasan					
4.	Hubungan antara bawahan dan atasan tidak adanya saling tegur sapa	65%	35%	20	100%

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2024)

Pada hasil kuesioner pra-survey diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara rekan kerja tidak saling kompak, dan masih ada rasa iri dalam hal mengerjakan bahan, hal tersebut sangat dibenarkan oleh karyawan.

Diperusahaan PT. Latexindo Toba Perkasa dalam pemberian motivasi masih sangat kurang, hal tersebut ditunjukkan dengan keadaan karyawan yang mengerjakan tugasnya masih sembarangan dan tidak melakukan pekerjaan sesuai aturan. Hal tersebut ditunjukkan dari cara mengerjakan bahan sarung tangan maih asal-asalan tanpa memikirkan efek/dampaknya bagi perusahaan. Hal itu dikarenakan bahwa masih kurangnya pengarahan maupun motivasi terhadap karyawan. Berdasarkan hal tersebut tentunya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT. Latexindo Toba Perkasa, masih sangat kurang seperti adanya bentuk komunikasi yang kurang baik sesama rekan kerja, meskipun tidak tertulis dalam etika bekerja, komunikasi yang kurang baik

(desas-desus kosong) cenderung mengarah pada pembicaraan yang negatif antara rekan kerja. Tidak hanya itu ruangan tempat kerja masih kurang nyaman, dikarenakan ruangan masih menggunakan kipas angin, dan tentunya dalam hal tersebut membuat yang berada diruangan tersebut akan merasa kurang nyaman karena kepanasan dan berkeringat, padahal sarung tangan yang akan disortir tidak bisa terkena keringat maupun cairan. Yang apabila terkena cairan atau keringat akan mengakibatkan sarung tangan berubah warna menjadi warna kuning, yang tentunya jika sarung tangan berubah warna, sarung tangan tidak bisa dijual. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan yang ada diperusahaan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dan untuk memperoleh kejelasan masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

- a) Karyawan merasa kurang dihargai dalam mengerjakan pekerjaannya seperti saat mengerjakan bahan sarung tangan.
- b) Lingkungan kerja yang belum kondusif seperti suara bising yang terjadi dilokasi kerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.

- c) Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi, yang dipengaruhi oleh rekan kerja dan tingkat pekerjaan itu sendiri.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan supaya untuk lebih memfokuskan permasalahan dalam penelitian ini, maka permasalahan dibatasi pada Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.Latexindo Toba Perkasa
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.. Latexindo Toba Perkasa

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Latexindo Toba Pekasa
- c. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Latexindo Toba Perkasa

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis, perusahaan dan juga pihak-pihak lain. Adapun manfaat yang diharapkan adalah:

a) Bagi Penulis

Selain untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi penulis, penelitian ini juga menjadi sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan selama ini dengan kenyataan serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan, khususnya mengenai motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja di PT.Latexindo Toba Perkasa.

c) Bagi Akademis dan Pembaca

Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut, dan memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian sangat dibutuhkan dalam sebuah penelitian. Hal ini yang akan menjadi bukti bahwa tidak ada plagiarisme antara penelitian yang hendak dilakukan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian merupakan replikasi dari penelitian Gusdeni (2022), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Palang Karaya, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di CV 77 Kepindo Sejahtera”. Sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa". Penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan yang terletak pada:

- 1) **Model penelitian:** Penelitian terdahulu dan penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linear berganda untuk 2 (dua) variabel.
- 2) **Variabel penelitian:** penelitian terdahulu dan penelitian ini memiliki variabel bebas yang sama yaitu: Motivasi, Lingkungan kerja, serta 1 variabel terikat yaitu: Kepuasan Kerja
- 3) **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 30 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sistem berjumlah 40 orang
- 4) **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023
- 5) **Lokasi penelitian:** Pada penelitian terdahulu dilakukan di CV 77 Kapindo Sejahtera sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan PT.Latexindo Toba Perkasa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo et all (2018:76) Kepuasan kerja merupakan perasaan wacana menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas asa dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Menurut Handoko (2017:75) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif dan motivasi yang kuat terhadap pekerjaannya”.

Menurut Afandi (2018:73) menyatakan bahwa “Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, melalui salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan”.

Menurut Hamali (2016:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, motivasi yang ada pada diri individu, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal lain yang menyangkut fisik dan psikologis.

Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan. Sikap dalam pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

Berdasarkan defenisi kepuasan kerja diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional, kepuasan atau pun sikap positif terhadap pekerjaan yang sedang dijalani karyawan yang didukung oleh beberapa faktor yaitu seperti faktor lingkungan maupun faktor lainnya.

a. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Gibson (2014:179) faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu

1. Motivasi

Merupakan pendorong dalam melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kompensasi

Merupakan hak dan kewajiban yang diterima karyawan dari perusahaan agar mendapat atau menambah semangat guna dalam mencapai tujuan perusahaan

3. Kondisi kerja atau lingkungan kerja

Kondisi kerja sangatlah mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, dengan memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja

4. Gaya kepemimpinan

Merupakan cara yang dilakukan atasan untuk berinteraksi kepada bawahannya.

5. Kesehatan dan keselamatan kerja

Merupakan upaya usaha untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan kerja, dan bahaya fisik maupun mental.

6. Rekan kerja yang menunjang

Didalam *group* kerja tentunya pekerjaanya harus bisa bekerja dalam satu tim karena kepuasan kerja dapat timbul dari tingkat kebutuhan yang dapat terpenuhi dari tingkat motivasi dalam bekerja.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2018:172) bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari yaitu:

1. Gaji

Pada aspek ini kepuasan karyawan dihubungkan dengan gaji dan yang diterima dan adanya kenaikan gaji, yaitu jumlah gaji yang diterima sesuai dengan jumlah gaji yang diterima.dengan tingkat yang sepadan. Upah dan gaji menggambarkan dari berbagai dimensi dari kepuasan kerja.

2. Promosi

Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Rekan kerja

Rekan kerja memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Komunikasi

Dengan komunikasi berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi diperusahaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo et all (2018:93) bahwa untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran

Ketika karyawan secara konsisten tidak hadir untuk bekerja pada waktu yang sudah dijadwalkan, hal ini bisa terjadi karena adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

2. Perputaran (trunover)

Merupakan pergantian atau perputaran siklus kerja karyawan maupun proses pergantian karyawan pada sebuah perusahaan.

3. Rekan Kerja

Kerja sama rekan sekerja atau sekelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individu. Rekan kerja adalah teman-teman

kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

4. Tingkat pekerjaan

Merupakan suatu pekerjaan yang dilihat dari tingkat pekerjaan itu sendiri seperti susah mudahnya dalam menegerjakan pekerjaan tersebut.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sunyoto (2015:7) Motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong harapan seseorang buat melakukan kegiatan maupun aktivitas tertentu buat mencapai keinginannya.

Menurut Sutrisno (2019:110) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2014:335) “Menyatakan bahwa motivasi merupakan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan sesuai dengan keinginan individu maupun tujuan perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan, dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan

tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam penelitian ini adalah sikap, keinginan, guna meningkatkan semangat dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno (2019:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut;

1. Faktor internal

a. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan seperti, adanya hubungan kerja yang harmonis dan terpadu, kepemimpinan yang adil adanya penghargaan terhadap prestasi karyawan.

b. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan ini dapat mendorong orang untuk semakin termotivasi dalam bekerja

c. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan keinginan setiap manusia yang ada didunia ini.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan ini meliputi diantara orang-orang yang ada ditempat tersebut, ketenangan, kebersihan lingkungan kerja membuat karyawan nyaman.

b. Kompensasi yang memadai

Merupakan sumber pendapatan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, yang mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c. Status dan tanggung jawab

Status dalam sebuah jabatan merupakan impian semua orang dalam bekerja.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2015:145) tujuan motivasi diantaranya sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
5. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

d. Indikator Motivasi

Menurut Sunyoto (2015:7) pengukuran motivasi kerja sebagai berikut.

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi resiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Memiliki *need for achievement* tinggi

cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tapi masih bisa dicapai.

2. *Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)*

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antara pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3. *Kebutuhan akan kekuasaan (need for power)*

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan akan membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun dalam tim.

Menurut Darmadi (2020:242) “menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada disekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah

ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”.

Menurut Anam (2018:46)“lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan”.

Menurut Latief et al (2022:126) “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi emosi karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya yang dimana jika memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mendorong maupun meningkatkan kinerja karyawan.

b. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Jayanti dan Syamsir (2018:122) “tujuan lingkungan kerja adalah memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan supaya karyawan betah dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan

produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah supaya karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan mengoptimalkan kinerja karyawan”.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:103) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) indikator-indikator Lingkungan Kerja yaitu sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Temperatur

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

b. Kebisingan

Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

c. Bau-bauan ditempat Kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan bau yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

d. Kelembaban

Kelembaban dipengaruhi oleh temperatur udara, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia ketika menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan antara rekan kerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam menyusun penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Penelitian yang digunakan adalah penelitian yang dapat mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Gusdeni, Rinto Alexandro, Sundari, hendrowanto Nibel (2022)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di CV Kepindo Sejahtera	1.Motivasi 2.Lingkungan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan karyawan, dan secara parsial motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan karyawan secara signifikan
2	Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja di ukm Nahla Toys Cikampek	1.Motivasi 2.Lingkungan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di ukm Nahla toys Cikampek
3	David Siagaan (2023)	Pengaruh Motivasi, komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Sinar Utama Nusantara Deliserdang	1.Motivasi 2.komunikasi 3.Lingkungan	Kepuasan kerja	Regresi linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, dan secara simultan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Ni Kadek Sari Jayanti Dhani, ida Bagus Ketut Surya (2023)	Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, Terhadap kepuasan kerja karyawan Studi pada PT. Bali Busana Kreasi Kabupaten Badung	1.Motivasi 2.Kompensasi 3.Lingkungan	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang jika motivasi semakin tinggi dan kompensasi serta lingkungan semakin membaik, maka kepuasan kerja karyawan juga membaik.
5	Mauritz D.S Lumentut, Lucky O.H Dotulong	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	1.Motivasi 2.Disiplin 3.lingkungan	Kepuasan kerja	Regresi Linear Berganda	Secara simultan motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi secara parsial sangat berpengaruh sedangkan disiplin dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan.
6	Muhyiddin Lubis (2022)	Pengaruh Motivasi, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	1.Motivasi 2.Lingkungan Kerja	Kepuasan kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Studi kasus karyawan bagian pelinting di KSU PERDULA Ngoro jombang				
7	Yehezkiel Satya Kencana, Fidelis Wato Tholok (2022)	Pengaruh Motivasi, Penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Knockers Indonesia	1.Motivasi 2.Penghargaan 3.Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi linear Berganda	Adanya pengaruh antara motivasi dan penghargaan serta lingkungan kerja secara simultan pada kepuasan kerja karyawan.
8	Rahma Muthia, Basa Amang, Zunaidin Zakaria (2023)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, <i>Organizational citizenship Behavior</i> terhadap kepuasan kerja Karyawan PT.Pentel Siporio Makassar	1.Motivasi 2.Lingkungan Kerja 3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Secara simultan Motivasi, Lingkungan kerja dan <i>Organizational citizenship Behavior</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9	Riya lailatul niviyanti, Dr.Noerchoidah (2023)	Pengaruh Motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kab. Lamong	1.motivasi kerja 2.Kompensasi 3.Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linear berganda	Secara parsial dan simultan Motivasi kerja, Kompensasi, lingkungan kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
10	Deska Arya Yonanda (2023)	Pengaruh Motivasi dan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di sekretariat DPRD Sumatera Utara	1.Motivasi 2.Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Regresi linear berganda	Secara simultan dan parsial motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber : Diolah oleh penulis

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka pemikiran yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Untuk mempermudah pembaca dalam memahami permasalahan dari judul penelitian ini, maka penulis membuat kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hubungan motivasi (X_1) dengan Kepuasan kerja (Y)

Menurut Rivai (2014:335) "menyatakan bahwa motivasi adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan sesuai dengan keinginan individu dan tujuan perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan, dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hamali (2016:202) "menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, motivasi yang ada dalam diri individu, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja dan hal lain yang

menyangkut hal fisik dan psikologi. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan akan semakin rendah sikap kepuasan kerja. Sikap dalam pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

2. Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan kepuasan kerja

Menurut Anam (2018:46) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.

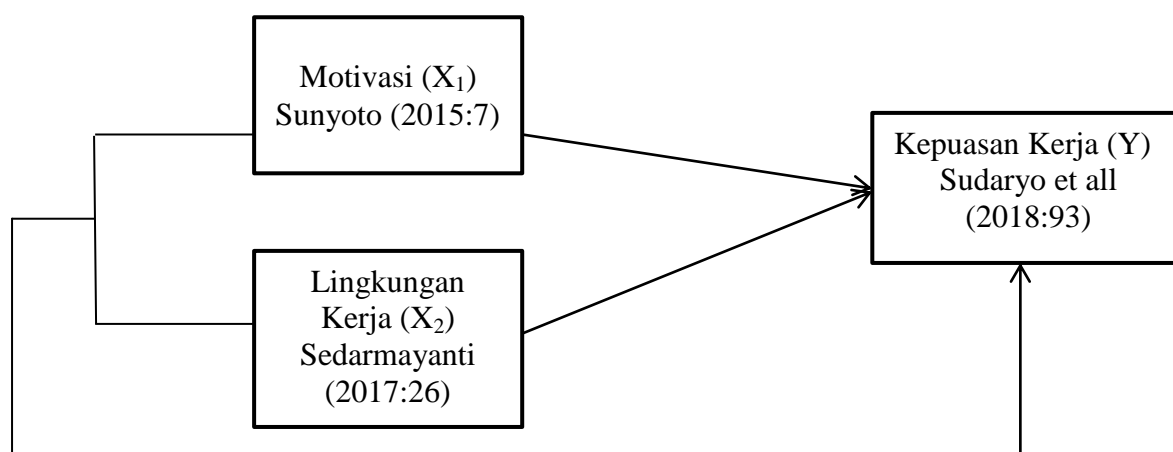
Karyawan yang dapat menikmati pekerjaannya akan memilih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan”.

3. Hubungan motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Dengan Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2013:142) menyatakan bahwa " Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Manajemen perusahaan yang dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka akan mendapatkan kepuasan yang baik.

Menurut Darmadi (2020:242) “menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada disekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain”.

Menurut Gibson (2013:179) faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu motivasi, lingkungan kerja, kompensasi. Jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik, memiliki lingkungan kerja yang kondusif nyaman dan aman, maka kepuasan kerja akan meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Sumber : Diolah oleh penulis

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96) "Hipotesis merupakan pernyataan yang penting dalam penelitian karena hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan."

Dari teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat pada kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis merumuskan kesimpulan sementara tentang pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel *dependent* dalam penulisan hipotesis sebagai berikut.

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Latexindo toba Perkasa.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Russiandi, dkk, (2013:14), "pendekatan *asosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala."

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor-faktor apa saja (motivasi, lingkungan kerja) yang relevan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Latexindo Toba Perkasa yang beralamat di Jl. Binjai km.11 no 55 Medan-20352, Indonesia.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2023 sampai dengan Mei 2024, dengan format sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan					
		Okt-23	Nov-23	Des-23	Jan-24	Feb-24	Mei-24
1	Pengajuan judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■	■			
3	Perbaikan Proposal			■	■		
4	Seminar Proposal			■	■		
5	Pengolahan data				■	■	
6	Bimbingan Skripsi					■	■
7	Seminar Hasil						■
8	Meja hijau						■

Sumber : Diolah oleh peneliti

C. Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan di teliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2. Defenisi Operasional

Menurut Rusiadi et all (2017:123), operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan *instrumen*/alat ukur. Berikut defenisi operasional dari penelitian yang dilakukan.

Tabel 3.2
Definisi operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X1)	Menurut Sunyoto (2015:7) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong harapan seseorang untuk melakukan kegiatan atau tindakan tertentu untuk mencapai keinginannya	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan	<i>Likert</i>
2.	Lingkungan kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun dalam tim.	1. Kebisingan 2. Hubungan antara rekan kerja 3. Kelembaban 4. Hubungan antara bawahan dan atasan	<i>Likert</i>
3	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut <i>Sudaryo et all</i> (2018:76) kepuasan kerja merupakan perasaan wacana menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas asa dengan imbalan yang diberikan oleh instansi	1. Tingkat ketidakhadiran 2. Perputaran (<i>trunover</i>) 3. Tingkat pekerjaan 4. Rekan kerja	<i>Likert</i>

Sumber : Diolah oleh penulis

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang sebagai kuantitas serta karakteristik tertentu yang di tetapkan sang peneliti buat dipelajari serta lalu ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang dipergunakan sebesar 40 karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa. Yang dimana perusahaan memiliki sedikit karyawan dikarenakan

perusahaan menggunakan jasa tenaga kerja yang direkrut dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu pada tahun 2022 atau yang disebut dengan *outsourcing*.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah serta ciri yang dimiliki sang populasi pada penentuan jumlah sampel yang akan diolah berasal dari jumlah populasi, maka harus dilakukan menggunakan teknik pengambilan data yang tepat, serta teknik pengambilan sampel yang digunakan artinya menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih dijadikan sampel.

Jenis *probability sampling* yang digunakan oleh penulis yaitu *sampling jenuh* atau *sampling sensus*, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika populasi relatif kecil.

Berikut data dari sampel yang digunakan:

Tabel 3.3
Rincian sampel pada penelitian ini

No	Bagian	Jumlah sampel
1	Sortir bahan (sortasi)	30
2	Packing	8
3	Angkat bahan	2
Total sampel		40

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini ialah karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa yang berjumlah 40 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016:137) sumber data primer merupakan data yang langsung menyampaikan pada pengumpulan data. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini yang artinya adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa melalui wawancara kepada sumbernya yaitu responden serta penyebaran kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah;

1. Studi kepustakaan

Merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi kepada karyawan dan wawancara.

2. Wawancara

Metode dengan cara tanya jawab secara langsung menggunakan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan berita yang menunjang analisis pada penelitian.

3. Kuesioner

Yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan yang dijadikan sebagai bahan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji kualitas Data

a. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa validasi adalah instrumen yang dapat digunakan data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:48) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur informasi lapangan yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu survei dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengukuran sekali saja. Hasil asal pengukuran dibandingkan menggunakan pernyataan lain menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Sebuah variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu menggunakan ketentuan bila nilai signifikan

diatas 5% atau 0,05 maka data mempunyai distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* membentuk nilai signifikan dibawah 5% atau 0.05 maka tidak mempunyai distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, serta menandakan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan artinya buat nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Tujuan dari regresi linear berganda adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada program pengembangan SDM. Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis. Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja (*dependent variabel*)

X_1 = Motivasi kerja (*independent variabel*)

X_2 = Lingkungan Kerja (*independent variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi linear berganda

ϵ = Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Ghozali (2016:98) mengungkapkan pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 5% . Penerimaan dan penolakan dilakukan dengan hipotesis dilakukan dengan cara.

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (tidak signifikan) artinya secara parsial motivasi, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Artinya secara parsial motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji F

Ghozali (2016:97) pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan sebesar 5% atau 0.05. jika nilai probabilitas signifikan < 0.05 dan $f_{\text{-tabel}}$ maka secara simultan

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika nilai probabilitas signifikan > 0.05 dan $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016:97) “menyatakan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independent terhadap variabel *dependent*. Nilai R^2 yang kecil mengindikasikan bahwa kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas”. Nilai yang mendekati satu berarti variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Profil PT Latexindo Toba Perkasa

PT Latexindo Toba Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang dibidang produksi sarung tangan berbahan latex jenis *powdered* dan *powder free*. PT. Latexindo Toba Perkasa didirikan pada tahun 1988. Perusahaan ini terletak di Jl.Binjai Km.11 Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Hasil produksi perusahaan ini merupakan bahan ekspor ke luar negeri, seperti China, Jepang, Eropa, Amerika.

PT. Latexindo Toba Perkasa memiliki jumlah karyawan yang relatif kecil dikarenakan perusahaan menggunakan jasa tenaga kerja yang direkrut dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atau yang disebut dengan *outsourcing* yang dilakukan pada tahun 2022.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

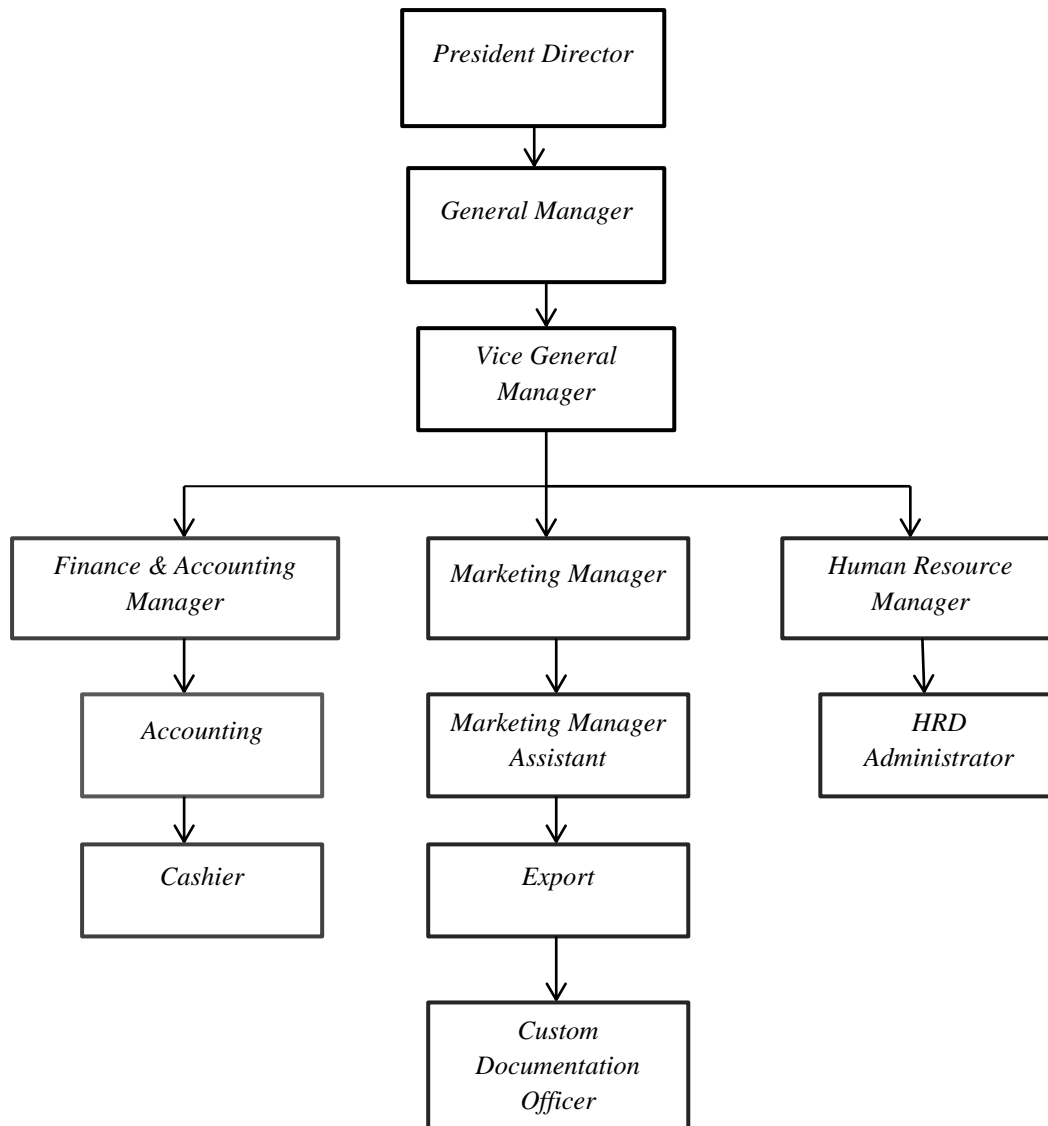
- Menghasilkan kualitas sarung tangan terbaik dari bahan latex

2. Misi

- Peningkatan kualitas produk untuk meningkatkan kepuasan pelanggan

- Menghasilkan produk berkualitas tinggi dan layanan prima dengan harga kompetitif melalui peningkatan berkelanjutan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas



Gambar 4.1
Struktur organisasi PT. Latexindo Toba Perkasa
Sumber : Diolah oleh peneliti

1. *President Director*

- a. Menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan
- b. Menentukan strategi perusahaan
- c. Mengawasi pelaksanaan tugas manajemen perusahaan

2. *General manager*

- a. Menetapkan dan mengkomunikasikan kebijakan perusahaan
- b. Memastikan penerapan kebijakan mutu dengan sumber daya yang terbatas di perusahaan
- c. Menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan
- d. Mengelola dan mengembangkan bisnis perusahaan

3. *Vice General Manager*

- a. Membantu *General Manager* mengembangkan dan mengkomunikasikan kebijakan kualitas perusahaan kepada departemen operasional
- b. Memastikan penerapan sistem manajemen mutu yang efektif di departemen operasional dan non-operasional

4. *Marketing Manager*

- a. Membantu *vice GM* mengembangkan strategi pemasaran pada produk yang sudah ada dan produk baru
- b. Membangun hubungan baik dengan para pelanggan
- c. Melaksanakan kegiatan pemasaran dan penjualan seperti menginformasikan tentang produk baru, negosiasi dan persyaratan pembayaran, menetapkan tanggal pengiriman.

5. *Marketing Manager assistant*
 - a. Membantu manajer pemasaran dalam melakukan kegiatan pemasaran dan penjualan produk
 - b. Menangani permintaan dan memberikan informasi tambahan yang dibutuhkan oleh pelanggan
6. *Export*
 - a. Menganalisis hasil *pre-shipment test*
 - b. Mengelola dokumen ekspor
 - c. Mencari perusahaan jasa yang anda butuhkan
7. *Custom Documentation officer*
 - a. Mengatur kegiatan ekspor-impor perusahaan
 - b. Menyiapkan laporan ekspor-impor yang berkaitan dengan bea cukai
8. *Finance & Accounting Manager*
 - a. Mempersiapkan dan menganalisis laporan keuangan
 - b. Membuat anggaran biaya dan laporan hutang-piutang
 - c. Memastikan bahwa semua pembayaran yang dilakukan benar dapat dipertanggung jawabkan
9. *Accounting*
 - a. Memasukkan data transaksi keuangan dan stok
 - b. Membantu manajer keuangan & akuntansi membuat laporan keuangan
 - c. Memeriksa hutang dan piutang serta mengajukan permohonan pembayaran hutang perusahaan yang telah jatuh tempo

10. Cashier

- a. Membuat laporan kas
- b. Membuat laporan bank
- c. Melakukan pembayaran gaji dan transaksi keuangan

11. Human Resource Manager

- a. Menyeleksi dan menerima karyawan baru sesuai dengan kualifikasi posisi yang dibutuhkan.
- b. Melaksanakan pelatihan untuk karyawan baru dan karyawan yang sudah ada sesuai dengan permintaan atasan yang bersangkutan
- c. Menyimpan data karyawan dan pelatihan yang telah dilakukan
- d. Memastikan bahwa peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan benar-benar diterapkan.

12. HRD Administrator

- a. Membantu Manajer Sumber Daya Manusia dalam urusan administrasi
- b. Menyimpan data karyawan
- c. Menghitung gaji karyawan

3. Deskriptif Karakteristik Responden

Ciri responden yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah sesuai gender, pendidikan dan umur. Hal tersebut bertujuan buat mengetahui jenis kelamin responden, pendidikan dan umur karyawan. Oleh karena itu akan diuraikan bagaimana keadaan responden yang diteliti.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Tabel 4.1

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki	2	5,0	5,0	5,0
	perempuan	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dominan responden perempuan sebanyak 38 orang (95%) dari total semua responden yang untuk laki-laki berjumlah 2 orang atau sebesar (5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	5,0	5,0	5,0
	S1	4	10,0	10,0	15,0
	SMA	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.3 bahwa responden dengan pendidikan D3 sebanyak 2 orang (5,0%), responden S1 sebanyak 4 orang (10,0%), dan responden SMA sebanyak 34 orang atau sebesar (85,0%). Ini menggambarkan karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa dominan yaitu pendidikan SMA.

c. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	10	25,0	25,0	25,0
	20-25	18	45,0	45,0	70,0
	25-35	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.4 bahwa responden pada usia 20 tahun kebawah sebanyak 10 orang atau sebesar (25,0%), responden berusia 20-25 sebanyak 18 orang atau sebesar (45,0%) dan responden yang usia 25-35 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar (30,0).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan motivasi kerja dan memiliki 1 variabel terikat yaitu Kepuasan kerja. Dalam penyebaran kuesioner atau angket diisi oleh butir-butir pernyataan yang diisi oleh para responden yang berjumlah sebanyak 40 responden yang berisi karyawan PT.Latexindo Toba Perkasa. Adapun jawaban dari responden yang dihasilkan dari pengolahan SPSS Versi 29 sebagai berikut.

a. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4
Karyawan yang tidak pernah absen akan diberi bonus dan tambahan gaji dari Perusahaan

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang setuju	5	12,5	12,5	15,0
	setuju	15	37,5	37,5	52,5
	Sangat setuju	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.5 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%), yang kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (12,5%), setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (37,5%), sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (47,5%). Dari jawaban responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang (47,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan karyawan yang tidak pernah absen akan diberi bonus dan tambahan gaji dari perusahaan.

Tabel 4.5
Karyawan yang sering absen maka atasan berhak memecat karyawan tersebut

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	10,0	10,0	10,0
	setuju	20	50,0	50,0	60,0
	Sangat setuju	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.6 responden yang kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (10,0%), yang setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (50,0%), yang

sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (40,0%). Dari jawaban responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (50,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan karyawan yang sering absen maka atasan berhak memecat karyawan tersebut.

Tabel 4.6
Lembur yang diadakan oleh atasan harus diadakan secara bergantian kepada karyawan lainnya

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang setuju	8	20,0	20,0	25,0
	Setuju	22	55,0	55,0	80,0
	Sangat setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.7 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (5,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (20,0%), setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%), sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (20,0%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan lembur yang diadakan harus diadakan secara bergantian kepada karyawan lainnya.

Tabel 4.7
Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	22,5	22,5	22,5
	Setuju	22	55,0	55,0	77,5
	Sangat setuju	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat dari tabel 4.8 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (22,5%), yang setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%), sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (22,5%). Dari jawaban responden memilih jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini.

Tabel 4.8
Karyawan harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan perusahaan

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	15,0	15,0	15,0
	Kurang setuju	12	30,0	30,0	57,5
	Setuju	17	42,5	42,5	87,5
	Sangat setuju	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.9 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (15,0%), kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (30,0%), yang setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (42,5%), sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (12,5%). Dari jawaban responden memilih jawaban tidak setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (42,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan Karyawan harus disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan perusahaan.

Tabel 4.9
Karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan akan diberi sanksi

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	22,5	22,5	22,5
	Kurang setuju	7	17,5	17,5	40,0
	Setuju	22	55,0	55,0	95,0
	Sangat setuju	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.10 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (22,5%), Kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (17,5%), setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%), sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (5,0%). Dari jawaban responden memilih jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan akan di beri sanksi.

Tabel 4.10
Sesama rekan kerja bisa saling membantu atau tolong- menolong satu sama lain

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang setuju	6	15,0	15,0	17,5
	Setuju	27	67,5	67,5	85,0
	Sangat setuju	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.11 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%), kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (15,0%), setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (67,5%), sangat setuju

sebanyak 6 orang atau sebesar (15,0%). Dari jawaban responden memilih jawaban setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (67,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan sesama rekan kerja bisa saling membantu atau tolong-menolong satu sama lain.

Tabel 4.11
Adanya rasa iri dengan rekan kerja yang selalu mendapatkan dukungan dari pimpinan

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang setuju	1	2,5	2,5	5,0
	setuju	13	32,5	32,5	37,5
	Sangat setuju	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.12 responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%), kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%), setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (32,5%), sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar (62,5%). Dari jawaban responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar (62,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan adanya rasa iri dengan rekan kerja yang selalu dapat dukungan dari pimpinan.

b. Variabel Motivasi kerja (X_1)

Tabel 4.12
Karyawan berusaha mengembangkan kreativitas dalam bekerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Setuju	17	42,5	42,5	52,5
	Sangat setuju	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.13 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (10,0%), setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (42,5%), sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (47,5%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (47,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan karyawan berusaha mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.13
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi saat bekerja

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5,0	5,0	5,0
	setuju	15	37,5	37,5	42,5
	Sangat setuju	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.14 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (5,0%), yang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (37,5%), sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebanyak (57,5%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (57,5%).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan karyawan selalu menetapkan target yang tinggi saat bekerja.

Tabel 4.14
Karyawan berusaha menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	7,5	7,5	7,5
	setuju	12	30,0	30,0	37,5
	Sangat setuju	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.15 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (7,5%), setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (30,0%), sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar (62,5%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar (62,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan karyawan berusaha menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.15
Karyawan secara pribadi ingin dihargai dalam bekerja

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Setuju	13	32,5	32,5	42,5
	Sangat setuju	23	57,5	57,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.16 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (10,0%), setuju sebanyak 13 orang atau sebesar

(32,5%), sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (57,5%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar (57,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan karyawan secara pribadi ingin dihargai dalam bekerja.

Tabel 4.16
Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Setuju	14	35,0	35,0	45,0
	Sangat setuju	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.17 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (10,0%), setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (35,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (55,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.17
Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	32,5	32,5	32,5
	Sangat setuju	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.18 responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau sebesar (32,5%), sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (67,5%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebesar 27 orang atau sebanyak (67,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.18
Kebisingan dapat membuat telinga sakit dan mengurangi pendengaran karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	20,0	20,0	20,0
	Setuju	31	77,5	77,5	97,5
	Sangat setuju	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat dari tabel 4.19 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (20,0%), setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%), sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan kebisingan dapat membuat telinga sakit dan mengurangi pendengaran karyawan.

Tabel 4.19
Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	12,5	12,5	12,5
	Setuju	16	40,0	40,0	52,5
	Sangat setuju	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.20 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (12,5%), setuju sebanyak 16 orang atau sebesar (40,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (47,5%). Dari jawaban responden memilih sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (47,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju pada pernyataan suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.

Tabel 4.20
Sesama rekan kerja harus bisa saling membantu didalam bekerja

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	25,0	25,0	25,0
	Setuju	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.21 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (25,0%), setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (75,0%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 30 orng atau sebesar (75,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan sesama rekan kerja harus bisa saling membantu didalam bekerja.

Tabel 4.21
Karyawan harus lebih rapi dalam mengerjakan pekerjaan

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	22,5	22,5	22,5
	Setuju	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.22 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (22,5%), setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%). Dari jawaban responden memilih 31. Orang atau sebesar (77,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan karyawan harus lebih rapi dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.22
Sarung tangan yang lembab akibat terkena keringat maupun air akan berubah warna menjadi kuning menyebabkan sarung tangan tidak bisa dijual

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	12	30,0	30,0	30,0
	Setuju	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.23 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (30,0%), setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (70,0%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (70,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan sarung tangan yang lembab akaibat terkena keringat maupun air akan berubah warna menjadi kuning menyebabkan sarung tangan tidak bisa dijual.

Tabel 4.23
Temperatur atau suhu diruangan cukup baik

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	20,0	20,0	20,0
	setuju	31	77,5	77,5	97,5
	Sangat setuju	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.24 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (20,0%), setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%), sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (2,5%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan temperatur atau suhu diruangan cukup baik.

Tabel 4.24
Tidak ada tegur sapa dari atasan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	25,0	25,0	25,0
	setuju	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.25 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (25,0%), setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (75,0%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (75,0%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan tidak ada tegur sapa dari atasan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.25
Apabila karyawan berada dilingkungan kerja yang tidak nyaman maka tidak nyaman pula saat bekerja

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	22,5	22,5	22,5
	Setuju	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.26 responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (22,5%), setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (77,5%). Dari jawaban responden memilih setuju sebanyak 31 atau sebesar (77,5%). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa responden memilih setuju pada pernyataan apabila karyawan berada dilingkungan kerja yang tidak nyaman maka tidak nyaman pula saat bekerja.

5. Pengujian Validasi dan Reliabilitas

a. Pengujian validasi

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan maka akan dilakukan uji validitas. Pengujian penelitian ini apabila validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan dikatakan valid jika lebih kecil dari 0,30 maka dikatakan tidak valid.

Tabel 4.26
Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27,53	11,128	,386	,750
Y2	27,53	11,794	,353	,753
Y3	27,93	11,148	,392	,748
Y4	27,83	11,276	,450	,738
Y5	28,43	10,610	,404	,749
Y6	28,40	9,528	,618	,703
Y7	27,88	11,394	,461	,737
Y8	27,28	10,461	,655	,704

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.27 hasil olahan SPSS V.29 diketahui pada *Corrected Item-Total Correlation*, yang berarti nilai korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total dalam tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja karyawan dapat dinyatakan valid karena nilai koefisiennya lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas Motivasi (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22,67	6,840	,821	,901
X1.2	22,53	7,281	,777	,907
X1.3	22,50	7,128	,767	,908
X1.4	22,57	6,712	,847	,897
X1.5	22,60	6,913	,780	,907
X1.6	22,37	8,087	,682	,921

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.28 hasil olahan SPSS V 29 diketahui pada *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antar skor butir

pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	26,93	5,558	,669	,821
X2.2	26,40	5,477	,366	,878
X2.3	27,00	5,487	,724	,815
X2.4	26,98	5,666	,657	,823
X2.5	27,05	5,946	,444	,847
X2.6	26,93	5,558	,669	,821
X2.7	27,00	5,487	,724	,815
X2.8	26,98	5,666	,657	,823

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.29 hasil olahan SPSS V 29 diketahui pada *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor butir pernyataan dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian reliabilitas

Informasi lapangan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil berasal ketika kesaat. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan memakai teknik pengukuran sekali saja. Selanjutnya hasil dari pengukuran dibandingkan dengan pernyataan lain menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha's* (α) >0,60. Pada penelitian ini akan terlihat tabel *reliability* pada tabel dibawah berikut.

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas Kepuasan kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	8

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29(2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.30 hasil dari output SPSS V 29 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,761 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yaitu terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas Motivasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	6

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29(2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.31 hasil dari output SPSS V29 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,921 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yaitu sebesar 6 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	8

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29(2024)

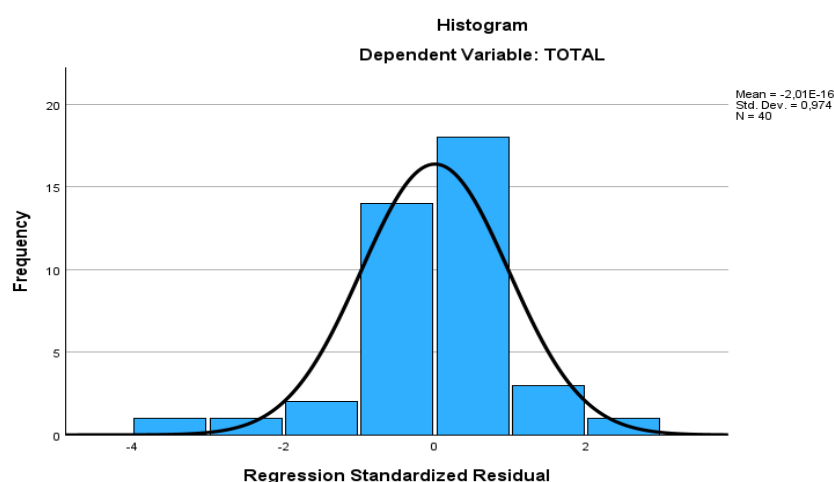
Dapat dilihat pada tabel 4.32 hasil dari output SPSS V 29 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,848 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yaitu terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

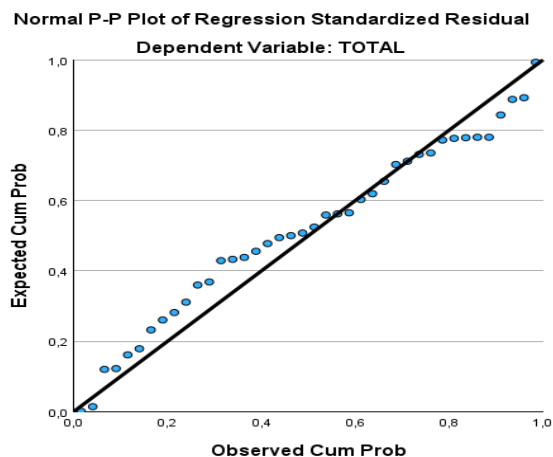
Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apa bila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka memiliki distribusi normal. Sedangkan apabila jika uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Jika nilai *Asymp.sig(2-tailed)* > tarafnya nyata ($\alpha=0,05$) maka residual terdistribusi secara normal.

Uji Histogram



Gambar 4.2 Grafik Normalitas Data

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29(2024)

Gambar 4.3
Pp plot Uji normalitas Data

Berdasarkan gambar diatas, kemudian untuk hasil uji normalitas data dengan menggunakan gambar *Pp plot*, terlihat bahwa titik-titik data untuk variabel kepuasan kerja menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, maka data terhadap variabel berdistribusi normal, sehingga layak untuk regresi diuji untuk menguji hipotesis yang telah disusun peneliti untuk penelitian ini.

- **Uji Kolmogorov Smirnov**

Tabel 4.32
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,83
	Std. Deviation	3,713
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,096
	Negative	-,137
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,058 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

b. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *variance Inflation factor* (VIF) dari hasil yang telah didapat menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance $>0,10$ atau nilai VIF diatas angka 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.33
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

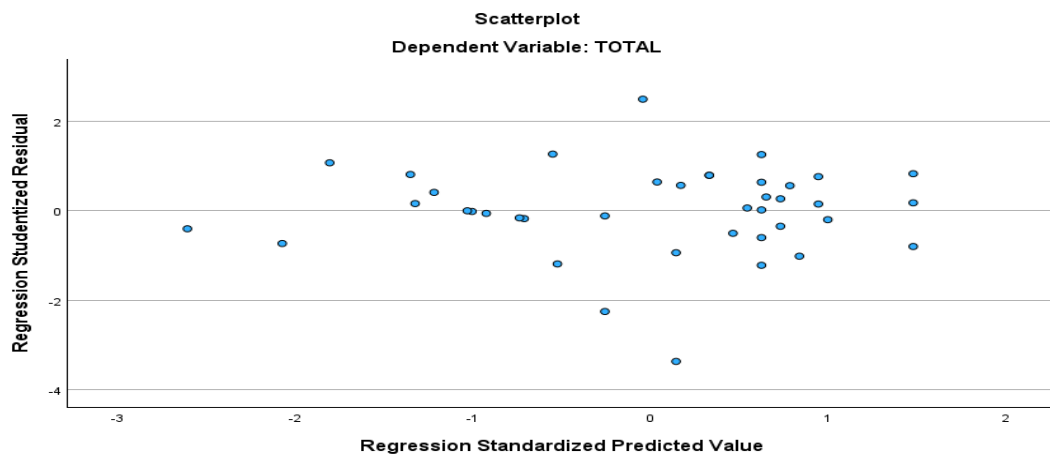
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,937	16,001		,246	,807		
	Motivasi	,510	,171	,438	2,990	,005	,975	1,025
	Lingkungan Kerja	,436	,497	,128	,877	,386	,975	1,025

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.34 bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain motivasi $1,025 < 10$, lingkungan Kerja $1,025 < 10$ sehingga tidak terjadi atau bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan dalam model regresi varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola. Dari gambar tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

7. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel *dependent* apakah mempunyai hubungan positif atau negatif dengan variabel *dependent*. Berikut persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.34
Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,937	16,001		,246	,807		
	Motivasi	,510	,171	,438	2,990	,005	,975	1,025
	Lingkungan Kerja	,436	,497	,128	,877	,386	,975	1,025

a. Dependent Variable: KepuasanKerja
Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29(2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.35 berdasarkan hasil perolehan tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 3,937 + 0,510 X_1 + 0,436 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

- a. Jika semua variabel *independent* dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 3,937.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi, maka kepuasan kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,510.
- c. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,436.

8. Uji Hipotesis

a. Uji simultan F

Pengujian ini dilakukan dengan melihat signifikansi yang ditetapkan 5% atau 0,05. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.35
Uji simultan F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	121,489	2	60,744	5,399	,009 ^b
Residual	416,286	37	11,251		
Total	537,775	39			

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.36 berdasarkan hasil yang dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 5,399 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,009 < 0,05$. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Parsial t

Pengujian ini dilakukan menggunakan signifikansi 5%. Uji ini digunakan untuk menguji analisis variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.36
Uji Parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,937	16,001		,246	,807		
	Motivasi	,510	,171	,438	2,990	,005	,975	1,025
	Lingkungan Kerja	,436	,497	,128	,877	,386	,975	1,025

Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V 29(2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.37 berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa.

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,990 > t_{tabel} 1,687$

Dan signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,877 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikansi $0,386 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independent dalam menjelaskan sangat terbatas. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruh terhadap variabel berikut:

Tabel 4.37
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,226	,184	3,354

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS V29 (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.38 berdasarkan angka *Adjusted R Square* 0,184 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 18,4%. Beban kerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 18,4\% = 81,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti upah, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,990 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,877 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikan $0,386 < 0,05$, maka H_a diterima H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil yang dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 5,399 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,009 < 0,05$ atau dimana $Df (1) = k-1 (3-1)$, $Df (2) = n-k (40-3) = 37$ maka diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,25$ pada signifikansi 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $t_{hitung} 2,990 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Latexindo Toba Perkasa, dimana $t_{hitung} 0,877 > t_{tabel} 1,687$ dan signifikansi $0,386 < 0,05$.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Latexin do Toba Perkasa, dimana bahwa F_{hitung} sebesar 5,399 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,009 < 0,05$ atau dimana $Df(1) = k-1 (3-1)$, $Df(2) = n-k (40-3) = 37$, maka diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} 3,25$ pada signifikan 0,05.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat disimpulkan beberapa saran yaitu:

1. Disarankan kepada Pimpinan Perusahaan PT. Latexindo Toba Perkasa supaya lebih menghargai kemampuan dan kinerja karyawan supaya tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat.
2. Disarankan kepada Pimpinan perusahaan PT. Latexindo Toba Perkasa supaya lebih
3. meningkatkan perhatiannya terhadap lingkungan kerja seperti suara yang bising dilokasi kerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.
4. Disarankan kepada Pimpinan perusahaan PT. Latexindo Toba Perkasa supaya tidak langsung memecat karyawan dan supaya memberikan keringanan atau memberikan dispensasi kepada karyawan yang banyak absen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Agusinta, L. (2020). *Pengantar Metode Penelitian Manajemen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Arum, R. A., & Ibrahim, E. C. (2017). KEBIJAKAN AKUNTANSI AKTIVA TETAP DAN PENYUSUTAN BERDASARKAN PSAK NO. 16 (revisi 2011) PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR (UNIT USAHA PKS LUWU). *Jurnal Administrasi Negara*, 23(1), 41-52.
- CNN Indonesia (2024). *Apa Itu Research Gap, Pengertian, Jenis, dan Contohnya*. <https://www.cnnindonesia.com/edukasi/20230901154419-569-993559/apa-itu-research-gap-pengertian-jenis-dan-contohnya#:~:text=Research%20gap%20adalah%20istilah%20yang,di%20olapangan%20maupun%20penelitian%20terdahulu>, diakses tanggal 11 April 2024.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Fariansyah, M. A. (2020). Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Tetap Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. *Economics Bosowa*, 4(004), 163-176.
- Hariadi, M. B., Nangoi, G. B., & Wangkar, A. (2018). Evaluasi Penerapan Perlakuan Akuntansi Terhadap Aktiva Tetap Berdasarkan PSAK No 16 Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Malalayang Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02).
- Hidayat, M., Rangkutiy, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

- Indonesia, I. A. (2021). Standar akuntansi keuangan.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kho, B. (2020). *Pengertian Penyusutan (Depresiasi) dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. <https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-penyusutan-depreciation-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-penyusutan/>, diakses tanggal 21 Desember 2020.
- Martani, D., Siregar, S. V., Wardhani, R., Farahmita, A., Tanujaya, E., & Hidayat, T. (2024). *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK Buku 2*. Penerbit Salemba.
- Megawati, E. (2014). *Perlakuan Akuntansi Atas Aktiva Tetap Berwujud Dan Penyajiannya Pada Laporan Keuangan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Meritjan Kediri Periode 2012)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Nasution, N., (2018). *Penerapan PSAK No. 16 tentang Aset Tetap pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Nur Indriantoro, B. S. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*.

- Pratama, S. H. (2022). *Analisis Penerapan PSAK No. 16 Tentang Aset Tetap Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah Unit Pelaksana Transmisi Bogor Periode Tahun 2019-2020* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Punusingon, N., Sabijono, H., & Rondonuwu, S. (2018). Analisis Penerapan PSAK No. 16 Tentang Aset Tetap Pada PT. Bank Sulutgo. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04).
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Putri, D. L. P., & Khotijah, N. (2017). ANALISIS PERLAKUAN AKUNTANSI AKTIVA TETAP DAN PENYAJIANNYA PADA LAPORAN KEUANGAN PT HAKA UTAMA SEJAHTERA SAMPANG. *Aktiva:Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 2(2), 32-47.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Ruata, D. S., Tinangon, J. J., & Mawikere, L. M. (2018). Evaluasi Perlakuan Akuntansi Aset Tetap Menurut PSAK No. 16 Pada PT Bank Maluku Maluku Cabang Tobelo. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(02).
- Rudianto. (2017). *Akuntansi Intermediate*. Jakarta: Erlangga.
- Rusdiyanto, R., & Rohmah, N. I. (2017). PERLAKUAN AKUNTANSI ASET TETAP BERDASARKAN PSAK NO. 16 PADA PT. SWADAYA GRAHA DI GRESIK.

- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Senastri, K. (2020). *Pengertian Akuntansi Keuangan, Fungsi, Tujuan, dan Standarisasinya*. <https://www.finansialku.com/psak/>, diakses tanggal 05 Desember 2020.
- Sia, V. (2022). *Aktiva Tetap: Pengertian, Jenis dan Contoh*. <https://www.jurnal.id/id/blog/aktiva-tetap-pengertian-jenis-dan-cara-memperolehnya>, diakses tanggal 30 Mei 2022.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thionita, V. (2019). *Definisi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan PSAK Adalah*. <https://www.finansialku.com/psak/>, diakses tanggal 05 Desember 2020
- Ummah, F. R. (2017). Analisis Perlakuan Akuntansi Aktiva Tetap Berwujud Dan Hubungannya Terhadap Kewajaran Penyajian Laporan Keuangan Pada PT Mulya Jatra Sidoarjo. *E-Journal Akuntansi" EQUITY"*, 3(3).
- Wadiyo. (2019). *6 Metode Terbaik untuk Mengakuisisi Aktiva Tetap: Mana Pilihan Anda?* <https://manajemenkeuangan.net/perolehan-aktiva-tetap/>, diakses tanggal 17 Desember 2020.
- Wahyudi, H. (2014). ANALISIS PERLAKUAN AKTIVA TETAP PADA PT. BHANDA GHARA REKSA MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 3(2), 31-41.
- Wibowo dan Abu Bakar. (2018). *Akuntansi Keuangan Dasar 2*. Edisi Ketiga: Cikal Sakti. Jakarta.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yantika, N. (2017). PENERAPAN KONVERGENSI IFRS PADA PSAK NO. 16 ATAS ASET TETAP BERWUJUD PADA PT ULTRAJAYA MILK INDUSTRY & TRADING COMPANY, Tbk. DAN ENTITAS ANAK. *FIN-ACC (Finance Accounting)*, 1(11).
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*, KENCANA. Jakarta: Deeplish.