

The Effect of Organizational Culture, Work Environment and Satisfaction On Motivation and Job Promotion

Sudarmo Sudarmo^a

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia

M. Hatta^b

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia

Saiful Anwar^c

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia

ARTICLES INFORMATION

RELEVANCE

Vol. 3, No. 1, Juni 2020

Halaman : 049 – 059

ISSN (online) : 2615 - 8590

ISSN (print) : 2615 - 6385

Keywords:

Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction, Motivation and Job Promotion.

JEL classifications:

O15, M12, P46

Contact Author:

^asudarmo@stiebalikpapan.ac.id

^csaifulanwar1978@gmail.com

Disampaikan terima kasih kepada

(1) Pimpinan PT. Altrak 1978,

(2) Pimpinan STIE Balikpapan.

ABSTRACT

This study was conducted due to differences in the study results, Julianto, Romi Haryo dan Hendriani, Susi (2014) and Afifah et al., (2017) show that satisfaction effect to the motivation, in other hand Faysica et al., (2016) put forward different results. This study aims to re-examine satisfaction with adding variable: work environment and job satisfaction with two Y variable (motivating and promotion) at PT. Altrak 1978 Balikpapan.

The sampling technique used a questionnaire that is a sample of 93 respondents, random sampling and The data were analyzed using used multiple regression analysis with SPSS 21.

The results of multiple regression test 1, that work culture, work environment and job satisfaction significantly influence employee work motivation. The results of multiple regression test 2, the organizational culture, work environment and job satisfaction are significant to the promotion of position and job satisfaction is significant to the promotion of position.

LATAR BELAKANG

Stoner dan Freeman dalam Wibowo (2014:01) bahwa “Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.” Flippo dalam Yani (2012:1) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran seseorang, organisasi dan masyarakat.”

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pendekatan yang terencana dan baik untuk aset manajemen yang paling bernilai (Saleem et al., 2010b). Karyawan menempatkan upaya mereka secara

individu dan kolektif dengan lebih banyak komitmen dan kesetiaan untuk pencapaian dan tujuan organisasi atau bisnis (Armstrong, Michael, 2006) dan itulah sebabnya tren ini telah meningkat dengan berlalunya waktu. Dengan demikian, berbagai praktik dan pendekatan telah digunakan dan motivasi kerja adalah salah satunya. Dalam penelitian sebelumnya, penulis menjelaskan motivasi kerja dengan berbagai variabel intervensi (penghargaan intrinsik dan ekstrinsik). Hasibuan dalam Karyoto (2016) bahwa “Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.”

Dalam sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan peran yang paling berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu dan dimana lingkungan dia bekerja. Dibentuknya suatu perusahaan/organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk menjalankan budaya organisasi yang disertai dengan lingkungan kerja yang baik untuk mewujudkan kepuasan kerja para karyawannya sehingga bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Perusahaan berupaya mengelola budaya organisasinya dengan baik, lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja para karyawannya untuk menjaga motivasi kerja tenaga kerjanya supaya memiliki kinerja yang baik agar tidak terjadi perpindahan karyawan di perusahaan lain. Perpindahan karyawan menimbulkan ketidakstabilan dalam organisasi tersebut dan peningkatam biaya proses rekrutment maupun biaya selama proses training. Oleh karena itu pihak perusahaan memberikan kesempatan untuk berkarir, mempromosikan jabatan atas karyawan-karyawan yang mempunyai motivasi dan kinerja yang baik.

PT. Altrak 1978 Cabang Balikpapan dimana tempat dilakukannya penelitian ini telah ditetapkan 6 keyakinan dasar bagi karyawannya, yakni: Pertama, mengutamakan kebutuhan pelanggan. Kedua, setiap karyawan adalah pelayan pelanggan. Ketiga, proses berikutnya adalah pelanggan kita. Keempat, pemecahan masalah berdasarkan fakta. Kelima, menghargai pribadi kehidupan orang lain. Keenam, prestasi melalui kerjasama.

Selain budaya organisasi yang telah diterapkan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang baik, karyawan juga mendapatkan sebuah kepuasan dalam kerjanya untuk meningkatkan motivasi kerja, misalkan kenaikan gaji yang melebihi standar kenaikan karena prestasi kerjanya, tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan untuk karyawan maupun keluarga yang ditanggungnya, tunjangan pensiun maupun jaminan sosial tenaga kerja. Ketika karyawan mendapatkan suatu motivasi dari tempat kerjanya berupa beberapa tunjangan maupun promosi jabatannya diharapkan kinerjanya semakin baik. Setiap perusahaan yang sehat tidak pernah luput dari hal pemberian balas jasa berupa sebuah motivasi nyata yang diterima oleh para karyawannya yakni salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat dan budaya organisasi serta lingkungan kerja yang baik untuk mencapai kepuasan kerja karyawannya, diharapkan membuahkan hasil atau kinerja karyawan yang lebih baik dari pekerjaan yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Julianto & Hendriani (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruhnya adalah bila karyawan memahami dan menghayati budaya yang berlaku maka semakin besar peluang untuk mendapatkan kepuasan kerja dari masing-masing pegawai. Amnuai dalam Papundu (2014) menyatakan bahwa “Budaya organisasi dapat dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.”

Diputra, Ida Bagus Gede Surya (2014) menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan semakin baiknya budaya organisasi, maka semakin termotivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggotanya, maka meningkatkan Motivasi Kerja karyawan. Prakoso, Rayka Dantyo dan Astuti, Endang Siti (2014); Citraningtyas, Nuridha; Djastuti, (2017); dan Damsjik, (2017) menyatakan pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini memberikan informasi bahwa Lingkungan Kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja, dengan kata lain semakin baik Lingkungan Kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

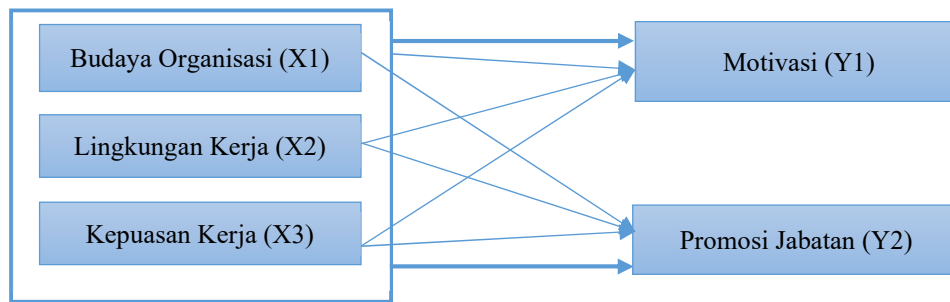
Julianto, Romi Haryo dan Hendriani, Susi (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruhnya adalah semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin besar peluang untuk bisa meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka sulit bagi organisasi untuk bisa meningkatkan kinerja para pegawai.

Kresna Wirawan & Sudharma (2015) Hasil analisis komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan, maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Nugraha & Ketut, (2016); Setiawan (2018); Nugraha, Indra & Surya, (2016) ; dan Saputra & Sudharma (2017) dalam penelitian yang telah dilakukan memberikan data bahwa Lingkungan kerja, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menarik untuk melihat lebih jauh penelitian tersebut adalah bahwa inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan adalah factor paling kuat dalam proses promosi jabatan.

Penelitian ini dilakukan atas dasar adanya perbedaan hasil penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kepuasan karyawan, dimana hasil penelitian Faysica et al., (2016) memberikan informasi dimana bahwa motivasi kerja tidak dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan Julianto, Romi Haryo dan Hendriani, Susi (2014) dan Afifah et al., (2017), menyatakan hal yang berbeda dimana motivasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai.

Kerangka dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Adapun hipotesis pengaruh variabel yang dapat diteliti digambarkan sebagai berikut:

- 1) Bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.
- 2) Bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.
- 3) Bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.
- 4) Bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Altrak 1978 Balikpapan sebanyak 122 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 93 responden.. Metode Pengumpulan data dalam rangka memperoleh data-data yang penulis butuhkan, maka di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert dalam rentar 1-5, dan menggunakan *random sampling*, untuk memberikan kecepatan pada peneliti pada saat mencari responden yang tepat pada penelitian di PT. Altrak 1978 Balikpapan

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda SPSS 22 dengan dua kali uji regresi berganda. Uji regresi berganda pertama, untuk menganalisis budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan uji regresi berganda kedua adalah untuk menganalisis budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap promosi jabatan.

Tabel 1

Indicator Variabel Penelitian

Variable	Indicator
Budaya organisasi	Budaya kerjasama (<i>teamwork</i>)
	Budaya kekeluargaan
	Toleransi
	Kepribadian
Lingkungan Kerja	Performa
	Kebersihan dan kerapian (<i>cleanliness and tidiness</i>).

Variable	Indicator
Kepuasan Kerja	Peralatan kerja (<i>work equipment</i>).
	Udara yang cukup. Penerangan (<i>lighting</i>).
	Keamanan dan kenyamanan (<i>safety and comfort</i>)
Motivasi Kerja	Atasan (<i>Supervisor</i>).
	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work InSelf</i>).
	Penghargaan (<i>Rerward</i>), Rekan kerja (<i>co-workers</i>), Prestasi kerja (<i>Job performance</i>), gaji, Bonus dan insentif, kesempatan berkarir, kerja sama suasana kerja
Promosi	Prestasi Kerja Disiplin dan Perilaku Kerja Kepemimpinan Loyalitas Kesempatan

Sumber: data penelitian, 2019

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari ke-tiga variabel *independent terhadap dua variabel dependent* digunakan model *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda), untuk pengolahan data dan pengujian yang akurat digunakan bantuan *software Statiscal Package for Social Sciences (SPSS) Statistics Versi 22*. Adapun rangkuman dari hasil pengolahan datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Y_1

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Y_1

Variabel Bebas	Koefisien reg.	Thitung	Sig	R2
Koefisien	2,550	0,593	0,555	
Budaya Organisasi	0,219	2,040	0,044	0,211
Lingkungan Kerja	0,299	3,365	0,001	0,336
Kepuasan Kerja	0,329	2,282	0,025	0,235
R = 0,442			F hitung = 7,184	
R Square = 0,195			F tabel = 2,710	
Adjuster. R Square = 0,168			T tabel = 1,662	

Sumber: Hasil SPSS 22 Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel *unstandardized coefficients* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 2,250 + 0,219 X_1 + 0,299 X_2 + 0,229 X_3 + e_i$.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Y₂

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig	R ²
Koefisien	3,754	0,932	0,354	
Budaya Organisasi	0,434	2,389	0,019	0,245
Lingkungan Kerja	0,216	2,595	0,011	0,265
Kepuasan Kerja	0,264	2,626	0,010	0,268
R = 0,426		F-hitung = 7,184		
R Square = 0.181		F-tabel = 2,710		
Adjuster R Square = 0.154		T-tabel = 1,662		

Sumber: Hasil SPSS 22 Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel *unstandardized coefficients* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,754 + 0,323 X_1 + 0,216 X_2 + 0,264 X_3 + e_i$.

Pengujian Model dan Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis secara simultan, maka digunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh X₁ (budaya organisasi), X₂ (lingkungan kerja), dan X₃ (kepuasan kerja) secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan (Y₁) PT. Altrak 1978 Balikpapan.

Tabel 3
Hasil Uji Ketepatan Model Motivasi Kerja

Variabel Prediktor	F	Significant
X ₁ , X ₂ , dan X ₃	7,184	0,000

Sumber: Hasil SPSS 22 Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel 1.3 diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 7,184 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar dibandingkan F tabel 2,710 dan nilai Sig. F lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa secara simultan budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kepuasan kerja (X₃) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Altrak 1978 Balikpapan.

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis Motivasi Kerja

Prediktor	Beta	T	Significant
X ₁	0,219	2,040	0,044
X ₂	0,299	3,365	0,001
X ₃	0,329	2,282	0,025

Sumber: hasil SPSS 22 Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,040 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,662 dan nilai sig. t sebesar 0,044 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan. Hal tersebut sesuai penelitian (Ida Bagus Gede Surya Diputra, 2014) bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan. Kedua penelitian yang berbeda waktu dan tempat menunjukkan kesamaan yakni berpengaruh signifikan yang berarti semakin tinggi pemahaman Budaya Organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan kontribusi kepada organisasi.
- b. Hasil analisis regresi variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,365 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,662 dan nilai sig. t sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 (lingkungan kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan. Hasil penelitian ini mendukung Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, (2014), bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan organisasi dan pada akhirnya karyawan semangat dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang maksimal.
- c. Hasil analisis regresi variabel X_3 (kepuasan kerja) terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,282 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,662 dan nilai sig. t sebesar 0,025 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_3 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan. Hal tersebut sesuai penelitian Ida Bagus Gede Surya Diputra, (2014) bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Afifah et al., (2017) bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Dan juga hasil penelitian (Romi Haryo Julianto dan Susi Hendriani, 2014), bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga semakin tinggi peningkatan kepuasan karyawan maka semakin tinggi motivasi karyawan dan semakin tinggi kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi sebagai tempat kerja.

Tabel 5
Hasil Uji Ketepatan Model Promosi

Variabel Prediktor	F	Significant
X_1, X_2 dan X_3	7,184	0,000

Sumber: Hasil SPSS 22 Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,575 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar dibandingkan F tabel 2,710 dan

nilai Sig. F lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa secara simultan budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis Promosi

Prediktor	Beta	T	Significant
X1	0,323	2,389	0,019
X2	0,216	2,595	0,011
X3	0,264	2,626	0,010

Sumber: Hasil SPSS 22 Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil analisis regresi variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap promosi jabatan karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,389 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,662 dan nilai sig. t sebesar 0,019 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.
- Hasil analisis regresi variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap promosi jabatan karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,595 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,662 dan nilai sig.t sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_2 (linkungan kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.
- Hasil analisis regresi variabel X_3 (kepuasan kerja) terhadap promosi jabatan karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,626 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,662 dan nilai sig.t sebesar 0,010 lebih besar dari nilai α sebesar 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_3 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan promosi jabatan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

- Hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya dengan alasan bahwa secara simultan (bersama-sama) budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan. Sesuai hasil uji F, *analysis of variance* (ANOVA) hasil *output* spss versi 22 *for windows* diperoleh F hitung sebesar

7,184 > F Tabel 2,710 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_1 diterima kebenarannya.

- 2) Hipotesis kedua dalam peneltiaan ini dapat diterima kebenarannya yaitu bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan. Dimana nilai T hitung sebesar 3,365 > T tabel sebesar 1,662 dan nilai sig t sebesar 0,001 < 0,05 berarti terbukti ada hubungan yang signifikan secara parsial, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap motivasi karyawan dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,336, berarti menunjukkan adanya hubungan antara X_2 (lingkungan kerja) dengan Y_1 (motivasi). Dengan demikian H_2 dapat diterima kebenarannya.
- 3) Hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya dengan alasan bahwa secara simultan (bersama-sama) budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan. Sesuai hasil uji F, analisis of variance (ANOVA) hasil *output* spss versi 22 *for windows* diperoleh F hitung sebesar 6,575 > F tabel 2,710 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian H_3 diterima kebenarannya.
- 4) Hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya yaitu bahwa secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap promosi jabatan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan. Dimana nilai T hitung sebesar 2,626 > T tabel sebesar 1,662 dan nilai sig t sebesar 0,01 < 0,05 berarti terbukti ada hubungan yang signifikan secara parsial, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap motivasi karyawan dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,268, berarti menunjukkan adanya hubungan antara X_2 (lingkungan kerja) dengan Y_1 (motivasi). Dengan demikian H_4 dapat diterima kebenarannya

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. Altrak 1978 Balikpapan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Sistem lingkungan kerja yang baik pada PT. altrak 1978 Balikpapan hendaknya dapat terus dipertahankan dan dikembangkan, karena dengan lingkungan kerja yang baik membuat karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga diperoleh hasil kerja yang diharapkan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Terbukti lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Altrak 1978 Balikpapan.
- 2) Kepuasan kerja karyawan pada PT. altrak 1978 Balikpapan hendaknya dapat terus dipertahankan, karena dengan kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga membuka peluang untuk mendapatkan kesempatan dipromosikan jabatannya. Oleh karena itu, kesempatan untuk mengisi suatu jabatan yang lebih tinggi bisa diambil dari karyawan yang telah terbukti mempunyai kinerja dan motivasi yang baik.

- 3) Karena masih ada faktor-faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini sebesar 55,8% dari nilai R_{Square} 54,2% (0,442) untuk Y_1 dan sebesar 57,4% dari nilai R_{Square} 42,6% (0,426) untuk Y_2 maka disarankan untuk penelitian yang akan datang agar menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dan masih belum diteliti ke dalam penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., Musadieg, M. Al, Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 122–129.
- Citraningtyas, Nuridha; Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Journal Of Management*, 6(4), 1–11.
- Damsjik, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5(1), 99–108.
- Faysica, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2016). (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara) (Study At the Regional Office of Direktorat Jenderal. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04).
- Hasibuan SP Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Penertbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ida Bagus Gede Surya Diputra, I. G. R. (2014). TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA HARD ROCK HOTEL BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia bisnis jasa khususnya jasa akomodasi perhotelan , terletak di kawasan strategis sumber daya manusia yakni karyawan yang m. 5, 276–288.
- Indra Nugraha, M., & Surya, I. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 255266.
- Ismiyarto, I., Suwitri, S., Warella, Y., & Sundarso, S. (2015). Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction and Performance of Employees toward the Implementation of Internal Bureaucracy Reform in the Ministry for the Empowerment of State Apparatus and Bureaucracy Reform (The Ministry of Panrb). *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 192–199. <https://doi.org/10.5539/jms.v5n1p192>
- Julianto, R. H., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral BEA Dan Cukai (DJBC) Riau Dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13–26.
- Karyoto. 2016. Manajemen, Teori, Definisi dan Konsep. ISBN:978-979-29-5348-0. Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Noermijati. 2013. Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional. ISBN:978-602-203-391-02. Penerbit UB Pres, Malang.
- Nugraha, M. B. I., & Ketut, I. B. S. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 59–87.
- Papundu Tika. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. ISBN:979-526-189-4. Penerbit Bumi perkasa, Jakarta.
- Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, I. R. (2014). *DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. 14(2), 1–10.
- Romi Haryo Julianto dan Susi Hendriani. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI (DJBC) RIAU DAN SUMATERA BARAT. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13–26.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010a). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 213–222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
- Saputra, I., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 255224.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Edisi Revisi ISBN:978-602-7948-92-1. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, A. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan*. 8(2), 191–203.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. ISBN: 979-8433-64-0 Cetakan Keenam. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wibowo.2014. Manajemen Kinerja. ISBN: 978-979-769-130-1 Edisi keempat Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Mitra Wacana Media. Jakarta.

<https://www.altrak1978.co.id/>