

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung

Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung

¹Anita Dwiyanthi

¹*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹anitadwiyanthie@yahoo.co.id*

Abstract. This study aims to test and analyze the influence of work environment and work motivation on employee job satisfaction at the PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung. The benefits of this research is to provide information about the influence of work environment and work motivation on employee job satisfaction at PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung. In this research, the method of sampling was done with simple random sampling method, where in a population the sampling was done randomly, the main data source used in this study was a questionnaire distributed to employees of PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung, the questionnaire that has distributed which was 50 copies. The result of the research are : (1) work environment and work motivation simultaneously and partially gave an positive and significantly effect to work satisfaction, (2) work environment gave significantly effect to work satisfaction of PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung employee, (3) work motivation gave significantly effect to work satisfaction of PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung employee.

Keywords : Work Environment, Work Motivation, Work Satisfaction

Abstrak. Penelitian skripsi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung. Manfaat dari penelitian ini yaitu memberikan informasi mengenai pengaruh dan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung. Dalam penelitian ini, cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling* dimana penarikan sampel dalam suatu populasi dilakukan secara *random* (acak). Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung dengan kuesioner yang disebar yaitu sebanyak 50 eksemplar. Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1) lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2). lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung, (3). motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

A. Pendahuluan

PT. Securindo Packatama Indonesia (Secure Parking) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan dan pengelolaan perparkiran di Indonesia. Perusahaan ini didirikan oleh dua orang pengusaha yang bernama Garth Mathews dan Brett Mathews pada tahun 1979 yang berasal dari Sydney Australia. Di Indonesia Perusahaan ini telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 280

lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia dengan pengelolaan lebih dari 410.000 petak parkir dan didukung oleh lebih dari 10.000 putra putri Indonesia terpilih dan terlatih untuk mengelola jasa perparkiran di Indonesia.

Perusahaan ini memiliki kantor cabang yang berada di Bandung berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kepuasan kerja

karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung saat ini dapat dikatakan rendah.

Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap salah seorang karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung diketahui bahwa, kenaikan jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya rasa puas karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan supervisi yang kurang baik. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung”. Selanjutnya tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia

Regional Office Bandung.

3. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung.

B. Landasan Teori

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Agar perusahaan dapat berjalan lancar pihak perusahaan harus memikirkan cara untuk meningkatkan semangat kerja dan memelihara karyawannya terutama lingkungan kerjanya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Nuraini (2013:97) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut

terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan nyaman.

Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan Saydam (2005) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri”. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Robbins (2003;121) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktifitas. Kondisi tersebut biasa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis. yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan lingkungan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.

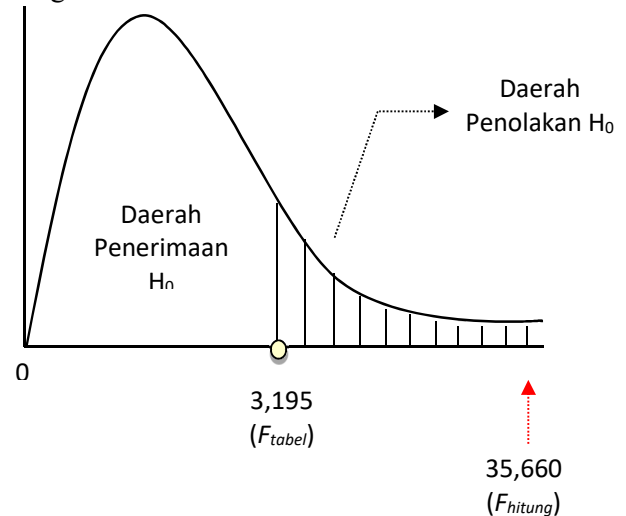
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office

Bandung

Jika dipetakan kedalam gambar kurva pengujian hipotesis simultan, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} akan tampak sebagai berikut:



Gambar 1. Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada gambar kurva hipotesis simultan di atas, dapat dilihat nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 35,660 dan nilai tersebut jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,199 sehingga jatuh pada wilayah penolakan H_0 , maka dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dapat diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung.

a. Uji t (Parsial)

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis parsial ini adalah uji t. Nilai t_{tabel} yang digunakan sebagai nilai kritis dalam uji hipotesis parsial (Uji t) ini adalah sebesar 2,012 yang diperoleh dari tabel distribusi t dengan α sebesar 5% dan df ($n - (k+1)$) 47 untuk uji dua pihak (*two tailed*):

Hipotesis I

$H_0 : \beta_1 = 0$	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
$H_a : \beta_1 \neq 0$	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Taraf signifikansi (α) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan uji hipotesis parsial:

- 1) Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2) Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hasil Pembahasan :

Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sebaliknya apabila menurunnya lingkungan kerja dan motivasi kerja maka akan menurunkan prestasi kerja pegawai. Hasil tersebut konsisten dengan jawaban responden, dimana lingkungan kerja termasuk dalam kategori tinggi, motivasi kerja juga termasuk dalam kategori tinggi, demikian pula dengan kepuasan kerja pegawai. Secara rasionalisasi bahwa lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh keinginan dan kesediaan berprestasi, pengakuan dari pimpinan dan rekan sekerja, kebijakan yang berhubungan dengan

usaha pengembangan diri pegawai, kejelasan tanggung jawab dari suatu tugas/pekerjaan dan kejelasan uraian tugas.

Hal ini menunjukkan teori yang dinyatakan oleh Nitisemito (1996) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktifitas. Kondisi tersebut biasa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis, yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan lingkungan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung memiliki kepuasan kerja yang tergolong baik.
2. Kondisi lingkungan kerja di PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung secara umum tergolong baik.
3. Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung secara umum memiliki motivasi kerja yang tergolong baik.
4. Lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baiknya lingkungan kerja akan berdampak pada semakin tingginya kepuasan kerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana semakin baiknya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada semakin tingginya kepuasan kerja karyawan, sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung dengan kontribusi pengaruh yang diberikan adalah sebesar 60,3%, sedangkan sebanyak 39,7% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung sebagai berikut:

1. PT. Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung selalu memperhatikan suasana lingkungan kerja baik yang bersifat fisik seperti; keadaan ruangan kerja, ukuran ruangan kerja yang cukup

memadai, ruangan kerja yang memiliki privasi yang cukup sehingga orang lain tidak dapat secara langsung menyaksikan aktivitas kerja dan ruang kerja saya yang cukup bersih. Lingkungan kerja bersifat non fisik berupa; kerja sama sesama rekan kerja terjalin dengan baik/harmonis sehingga tercipta suatu kondisi kerja yang kondusif bagi penunjang tercapainya hasil kerja dari para pegawai demi kemajuan perusahaan.

2. Perlu perhatian dari pimpinan PT Securindo Packatama Indonesia Regional Office Bandung dalam hal memberikan motivasi berupa; keinginan untuk berprestasi, dukungan pimpinan dan rekan sekerja untuk berprestasi, pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja, uraian tugas pada instansi tempat bekerja sangat jelas, kejelasan tanggung jawab tugas, dengan cara memperhatikan motif mereka bekerja, harapan yang dituju dari pekerjaan saat ini serta pengembangan diri pegawai ke arah yang lebih baik. Peningkatan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara antara lain memberikan dukungan kepada pegawai untuk selalu berprestasi, saling menghargai hasil kerja, memberikan tugas yang jelas kepada bawahan, memberikan suatu pekerjaan yang menantang untuk pegawai agar memunculkan ide dan kreasi baru, memberikan tanggung jawab yang jelas serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya di masa yang akan datang.

3. Pihak Perusahaan lebih memperhatikan ruangan kerja karyawan demi menunjang kepuasan kerja karyawan, dan juga memperhatikan tugas dan tanggung jawab pegawai yang hendak akan dikerjakan.

Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 1994. Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta : BPF E.
- Anaroga, P. 1992. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Alex. S. Nitisemito, 2009, Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi RevisiV. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. Psikologi Perusahaan, Yogyakarta: Liberty.
- Bintoro, Leonardus S. 2010. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang. Universitas Diponegoro.
- Buchari, Zainun. (1994). Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Balai Aksara.
- Fitriani, 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindagkop dan UMKM Kota Kendari, Skripsi Jurusan Manajemen Universitas Haluoleo, Kendari.
- Gibson, James L., Ivancevich dan Donnelly, 2000, Organisasi Perilaku, Struktur Proses, Edisi Kedua, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gomes, Faustin Cardoso, 1995.