

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC SEKURITAS

Meindro Waskito¹, Sri Sumarni²

^{1,2}) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafiiyah, Jakarta
Email : meindrowaskito.feb@uia.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Sekuritas. Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *simple random sampling* dengan jumlah 127 responden dengan menyebarkan kuisioner. Data yang digunakan data primer yaitu hasil isian dari kuisioner dengan menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi sederhana, dan uji hipotesis dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 25*. Adapun hasil analisis dalam penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. MNC Sekuritas.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee job satisfaction at PT. MNC Securities. The method used is a quantitative approach method with sampling carried out using simple random sampling method with a total of 127 respondents by distributing questionnaires. The data used are primary data, namely the results of filling in a questionnaire using a Likert scale. This study used regression analysis and simple correlation, and tested the hypothesis with the help of the SPSS version 25 application. The results of the analysis in the study proved that work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction and the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction at PT. MNC Securities.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan Mandiri sekuritas menawarkan obligasi dengan jasa broker saham kepada nasabah individu dalam melakukan investasi, mempunyai keunikan tersendiri dalam mengelola sumberdaya manusia (SDM) dalam menjalankan tugas / pekerjaan yang dilakukan dengan transaksi *online trading* karena mempunyai nasabah yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Hal ini karyawan harus berperan serta menggapai tujuan perusahaan, dimana karyawan mempunyai pikiran dan perasaan serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan seperti kepuasan kerja atau bahkan ketidak puasan kerja seperti kondisi stress atau tertekan hingga frustasi yang

diakibatkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan kerja dan kebutuhan lain – lain.

Maka dalam mengelola sumberdaya manusia suatu perusahaan agar mempunyai daya saing dan keunggulan dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan hidup dalam era persaingan yang semakin ketat. Untuk meningkatkan pelayanan mandiri sekuritas dalam teknologi dan informasi, perusahaan tidak hanya memiliki sumber daya manusia yang berkompeten atau handal dalam bidang tersebut, tetapi salah satu keunikannya adalah kepuasan kerja karyawan yang harus dapat diciptakan sebaik - baiknya, sehingga moral dalam bekerja, dedikasi dan loyalitas karyawan tersebut akan berkontribusi dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Adapun berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (SDM) dan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan potensi diri secara proaktif dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

PT MNC Sekuritas adalah perusahaan sekuritas yang didirikan pada tahun 1989 yang berada di bawah PT. MNC Kapital Indonesia, Tbk. dan kini telah berkembang menjadi perusahaan sekuritas nasional yang didedikasikan untuk melayani kebutuhan seluruh masyarakat Indonesia. MNC Sekuritas menawarkan layanan dan layanan sekuritas lengkap melalui lini bisnis Ekuitas seperti pialang sekuritas untuk klien swasta dan korporasi, Interest Investment juga berperan aktif dalam perdagangan obligasi, menawarkan penerbitan sekuritas dan layanan penasihat keuangan di perbankan investasi, dan penelitian yang sudah ada. memberikan informasi segar. pelanggan secara teratur untuk investasi yang optimal. Mengenai kualitas pelayanan PT. MNC Sekuritas sangat bergantung pada kepuasan kerja karyawannya yang dipengaruhi oleh motivasi karyawan dan lingkungan kerja.

Hal ini didukung oleh teori kepuasan yang mendasarkan pendekatan atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan karyawan, yang memusatkan perhatian diri seseorang yang dapat menguatkan, menggerakkan, mendukung dan atau bisa menghentikan perilaku dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka kegiatan dalam memotivasi semangat seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta memberikan kepuasan baik secara material maupun non material yang diperoleh sebagai imbalan atau balas jasa dari perusahaan. Dalam *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* menjelaskan bahwa pertama, ada kebutuhan akan pemeliharaan atau *hygiene factors* yang berhubungan dengan hakekat manusia memperoleh ketentraman dan kesehatan fisik badaniah. Kedua, menyangkut kebutuhan akan psikologis seseorang dalam interaksi mereka dalam lingkungannya.

Adapun hasil – hasil penelitian yang senada dan terungkap ada perbedaan hasil riset, dimana kepuasan kerja yang ada mengakibatkan perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Soegihartono (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi, kinerja karyawan PT. MNC Sekuritas semakin baik apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin baik. Namun fenomena yang terjadi di PT. MNC Sekuritas dimana banyaknya karyawan yang keluar, walaupun karyawan sudah diangkat tetap dan sudah lebih dari satu (1) tahun. Hal ini dikarenakan ketidakpuasan terhadap pemberian motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan belum memadai. Berikut ini data / informasi terkait dengan kepuasan kerja karyawan, dilihat dari keluar masuk kerja karyawan atau *turn over* karyawan di PT. MNC Sekuritas sebagai berikut :

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT. MNC Sekuritas Tahun 2017–2021

Bulan	Turnover Karyawan PT. MNC Sekuritas														
	2017			2018			2019			2020			2021		
	Jml Karyawan	In	Out	Jml Karyawan	In	Out	Jml Karyawan	In	Out	Jml Karyawan	In	Out	Jml Karyawan	In	Out
Jan	217	4	4	175	0	6	167	3	3	159	3	1	166	6	0
Feb	217	4	14	169	7	2	167	5	7	161	8	6	172	4	2
Mar	207	3	5	174	5	6	165	9	6	163	8	7	174	5	2
Apr	205	6	6	173	5	5	168	4	12	164	3	5	177	3	1
Mei	205	0	7	173	0	9	160	5	7	162	5	2	179	5	1
Jun	198	2	5	164	1	3	158	7	3	165	5	4	183	5	0
Jul	195	2	8	162	10	6	162	7	11	166	0	3	188	2	0
Agu	189	1	5	166	8	5	158	9	4	163	3	4	190	4	1
Sep	185	3	5	169	5	11	163	5	8	162	5	5	193	1	1
Okt	183	3	8	163	5	8	160	6	2	162	4	3	193	2	2
Nov	178	4	6	160	2	2	164	1	8	163	5	1	193	1	0
Des	176	3	4	160	9	2	157	4	2	167	3	4	194	5	0
Jumlah		35	77		57	65		65	73		52	45		43	10

Sumber : PT. MNC Sekuritas, 2022

Data *turnover* karyawan di PT. MNC Sekuritas diatas menunjukkan dalam 5 tahun terakhir, untuk karyawan masuk berjumlah 252 dan untuk karyawan keluar berjumlah 270 orang, dan aktivitas karyawan yang masuk dan keluar di PT. MNC Sekuritas jumlahnya berbeda - beda setiap tahunnya. Data diatas menunjukkan angka jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya cukup tinggi. Alasan dari karyawan yang keluar biasanya diterima bekerja di tempat lain, melanjutkan pendidikan, hingga mencari pengalaman baru atau tantangan baru di perusahaan lain. Karyawan yang keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan tentunya karena adanya ketidakpuasan karyawan hal ini dapat dilihat dari *Form Exit Interview*, yang diisi oleh karyawan tetap yang bekerja lebih dari 1 tahun dan mengundurkan diri. Pada kolom pertanyaan kritik untuk organisasi para karyawan tersebut mengemukakan mengenai perusahaan sebagai tempat kerja lumayan cukup baik, serta kebijakan dan prosedur perusahaan yang sudah di implementasikan cukup baik, sedangkan kondisi lingkungan kerja di perusahaan ini kurang terjalin dengan baik diantaranya pimpinan dan bawahan serta dengan rekan kerja akan tetapi mengenai fasilitas lingkungan seperti gedung, parkir, meja kerja dll cukup baik, hanya saja masih kurang baiknya sirkulasi udara diruangan. Mengenai kepedulian manajemen terhadap keluhan - keluhan pekerja cukup baik, sehubungan dengan pengalaman dan pengetahuan selama bekerja cukup baik hanya saja perusahaan juga jarang sekali mengadakan kegiatan training dalam

meningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk karyawan, sehingga dalam hal ini karyawan tidak dapat kesempatan dan kebebasan untuk mengembangkan potensi diri di perusahaan dan kurangnya kesempatan peningkatan karir ataupun promosi. Terkait mengenai kompensasi ataupun upah perlu adanya penyesuaian secara job desk dan tanggung jawab yang berikan, dan untuk paket kesejahteraan seperti asuransi kesehatan cukup baik.

Uraian latar belakang penelitian di atas, maka fokus masalah dalam penelitian ini yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan MNC Sekuritas, dimana kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi secara menyeluruh, motivasi kerja karyawan relatif rendah dikarenakan kurangnya promosi atau kesempatan karir, dan adanya kompensasi yang tidak sesuai dengan *job deskripsi* dan tanggung jawab atau tunjangan yang sudah di tiadakan seperti contoh tunjangan kacamata untuk karyawan dan tunjangan biaya pernikahan untuk karyawan dll. Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. dapat di lihat hasil form exit clearance yang di kemukakan oleh karyawan yang keluar yaitu karena keadaan lingkungan kerja yang belum kondusif yaitu hubungan antar karyawan, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar bagian.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Sekuritas
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Sekuritas.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang karyawan bekerja, sudah barang tentu menginginkan dan bahkan memperoleh kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Berikut menurut Robbins dalam Wibowo (2016 : 415) Kepuasan kerja merupakan sikap umum dalam pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan (*reward*) yang diterima karyawan dengan jumlah sesungguhnya yang diyakini seharusnya bisa diterima oleh karyawan. Tidak hanya itu, Wibowo mengungkap juga bahwa kepuasan kerja menurut Greenbreg dan Baron menggambarkan kepuasan kerja sebagai wujud sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Sehingga pengertian diatas senada dengan Gibson, Ivancevich dan Donelly (2000 : 106) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai wujud sikap yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja diatas memiliki pengertian atau konotasi yang bermacam - macam, dimana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang, yang merupakan hasil sebuah penilaian karakteristik seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki perasaan – perasaan yang positif tentang perkerjaan tersebut, sementara orang yang mengalami ketidakpuasan kerja akan memiliki perasaan - perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut. Ada sedikit berbeda menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons yang menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaan mereka. Berikut menurut Afandi, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan kompensasi.

Adapun Teori Dua Faktor sesungguhnya adalah teori tentang kepuasan kerja yang mana mengatakan bahwa kepuasan (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) merupakan bagian yang sesungguhnya berbeda namun tak terpisahkan, yaitu *motivators* dan *hygiene factor*. Dimana *motivators* lebih menekankan faktor yang terkait dengan pekerjaan atau hasil langsung dari sifat pekerjaan itu sendiri, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri serta adanya pengakuan. Berbeda dengan *hygiene* faktor, dimana untuk menghindari ketidakpuasan dengan kondisi disekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, sistem pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan dengan hubungan dengan orang lain. Maka kondisi ini untuk bisa mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai faktor *hygiene* atau *maintenance factor*. Dimana teori ini berimplikasi pada aspek pekerjaan yang perlu dirubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2016 : 322) merupakan serangkaian proses yang berkelanjutan dalam membangkitkan, menggerakkan dan menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan perusahaan. Berikut motivasi kerja menurut Hafidzi dkk, 2019, adalah sesuatu yang mendasar yang menjadikan dorongan bagi seorang karyawan untuk bekerja. Sedangkan Robbin dan Coulter (dalam Kaswan, 2021) motivasi kerja di definisikan sebagai proses dimana usaha seorang karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimana hasil usaha karyawan yang dihasilkan, diarahkan, dan dipelihara untuk mencapai tujuan.

Beberapa pengertian motivasi kerja diatas tentu mempunyai asumsi bahwa dengan memberikan kesempatan dan perangsang yang tepat, maka seorang karyawan yang bekerja, maka orang tersebut bekerja lebih baik. Hal ini karena ada daya yang menggerakkan / mendorong dari dalam diri (*internal*) maupun dari luar diri (*eksternal*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun masalah kinerja karyawan sangat tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat. Karena kepedulian dalam memimpin dengan orang lain akan memperkuat hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat pekerjaan.

Oleh karena itu pemahaman motivasi kerja berikut ini menurut teori kebutuhan McClelland dalam Wibowo (2016 : 332) dapat dijelaskan, yaitu adanya kebutuhan untuk berprestasi (*The Need For Achievement*), kebutuhan akan berafiliasi (*The Need For Affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*The Need For Power*). Hal ini berimplikasi bahwa manager harus dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan kebutuhan akan berprestasi, afiliasi dan kekuasaan sejak proses rekrutmen dan sileksi sampai penempatan posisi pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan Suwanto (2020) menanggapi motivasi yang dimaksud bahwa motivasi kerja suatu seperangkat kekuatan baik itu berasal dari dalam diri ataupun dari luar seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arahan, dengan jangka waktu tertentu dalam memandang pekerjaannya dan karyawan pun merasa puas jika hasil pekerjaan sesuai dengan imbalan dari perusahaan secara lebih baik dan berkeadilan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menggerakkan dengan semangat

seseorang yang di berasal dari dalam diri seseorang ataupun dari luar seseorang, untuk melakukan suatu tindakan dengan rasa semangat dalam bekerja agar dapat bekerja secara efektif, mempunyai integritas yang tinggi dengan segala daya upaya menciptakan kebutuhan akan berprestasi, afiliasi dan kekuasaan dalam mencapai kepuasan kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi seseorang ditempat bekerja, seperti berupa ruang kerja, layout, peralatan dan infrastruktur, serta hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Menurut Mahmudah (2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Faridah dan Hartono (2016) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik adalah situasi yang meliputi lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, rasa aman, aman tentram, perasaan betah atau kerasan dalam bekerja, dan sebagainya.

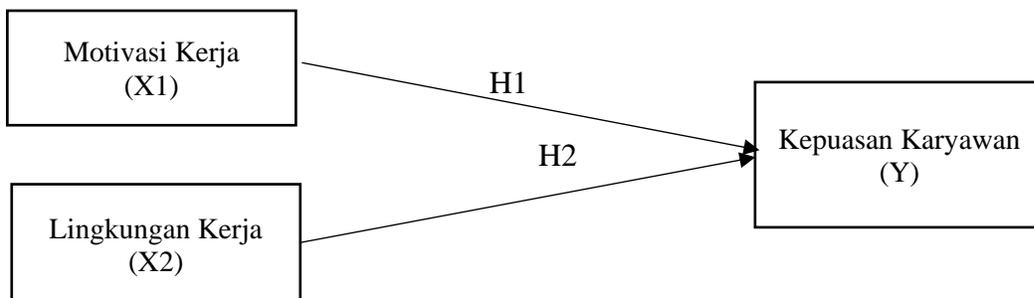
Sehingga segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang ditugaskan yang dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi perusahaan (Afandi, 2018).

Dengan demikian lingkungan kerja dapat disimpulkan merupakan segala sesuatu yang hal berada disekitar karyawan baik peralatan maupun infrastruktur, baik fisik ataupun non fisik ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dapat meningkatkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan acuan agar peneliti memiliki arah hubungan atau pengaruh penelitian antar variabel yang sesuai dengan tujuan penelitian. yaitu melihat seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variable independen (X) terhadap variabel kepuasan karyawan sebagai variabel dependen (Y). dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka pemikiran



Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. MNC Sekuritas

Motivasi bekerja merupakan suatu hal penting bagi perusahaan, karena motivasi akan menjadi penyebab serta mendukungnya seseorang agar giat dalam bekerja guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dimana perusahaan harus memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, dimana motivasi dari pekerjaan itu sendiri yang diberikan dapat memberikan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Dimana motivasi pada pekerjaan itu sendiri merupakan dorongan dari internal dan eksternal, sebagai upaya dan keinginan yang ada dalam diri individu yang memberi kekuatan serta menggerakkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan yang tinggi ditandai dengan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini ditandai dengan kepuasan terhadap beban kerja itu sendiri, yang diekspresikan sebagai rasa kegunaan, pencapaian, aktivitas, kemajuan, otoritas, dan kenikmatan kerja, termasuk rekan kerja. Kreativitas, kemandirian, etos kerja, penghargaan, keamanan, pengawasan, kondisi kerja

Sama seperti perusahaan lain pada umumnya, motivasi kerja juga diperlukan di PT. MNC Sekuritas dikhususkan bagi karyawannya, karena karyawan di PT. MNC Sekuritas dapat dikatakan masih mengalami kekurangan motivasinya, dikarenakan pekerjaan yang membosankan, ketidaksesuaian upah atau gaji dengan deskripsi pekerjaan, serta kurangnya promosi karyawan lama dan potensial terhadap jabatan yang kosong, ataupun tantangan profesional, sehingga membuat karyawan cenderung mencari kompensasi, promosi dan tantangan baru dengan ditandai turn over yang cukup tinggi ke perusahaan lain. Maka Pemberian motivasi kerja dari pimpinan melalui pemberian upah atau gaji yang ditingkatkan sebagai pemberian penghargaan bagi karyawan yang melebihi target, atau kenaikan atau promosi jabatan dan sebagainya. Sehingga motivasi kerja yang diberikan dapat meningkat, maka semakin puas karyawan dalam bekerja untuk mencapai kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dalam Farida dan Hartono, 2016) Motivasi kerja didefinisikan sebagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi gairah semangat, mengarahkan dan memelihara perilaku yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ginting dan Siagian (2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19”. dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Evita Sandra (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan”. Dengan hasil penelitian yaitu membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 = Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. MNC Sekuritas

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. MNC Sekuritas

Lingkungan kerja yang baik akan menjamin kepuasan kerja karyawan. Menurut Kasmir (2019 : 192) Jika lingkungan kerja yang baik, dapat membuat suasana yang menyenangkan, dan membawa ketentraman, maka akan meningkatkan suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja atau prestasi seorang karyawan lebih baik dikarenakan bekerja tanpa gangguan. Adapun lingkungan kerja terdiri dari lingkungan karyawan baik fisik dan non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang, sedangkan lingkungan non fisik seperti lingkungan yang akrab, nyaman, saling mendukung sesama team kerja, dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis antar atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja.

Karyawan merasa puas dan bangga ketika merasa bahwa lingkungan fisik dan non fisik tempat mereka bekerja baik. Selain itu, berdampak positif terhadap kinerja karyawan di organisasi perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, perlu dibuat aturan organisasi yang jelas dan sistem komunikasi yang jelas yang mendorong motivasi karyawan dan bermuara pada kepuasan karyawan. Menurut (Farida dan Hartono, 2016), tempat kerja yang baik terdiri dari unsur fisik dan non fisik yang memberikan rasa senang, aman, tenteram, dan home serta memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. .

Seperti halnya di perusahaan pada umumnya, lingkungan kerja juga diperlukan di PT. MNC Sekuritas terutama bagi karyawannya, karena karyawan di PT. MNC Sekuritas dapat dikatakan kurang kepuasan dalam lingkungan kerja secara non fisik seperti halnya dengan fenomena yang ada di perusahaan tersebut. Terjadi *gap* yang cukup jauh dengan bawahannya, hal ini sering terjadi masalah komunikasi dan gaya kerja. Serta adanya hubungan yang kurang kondusif antara karyawan atau team kerja. Saat terjadi ketidakpuasan dalam lingkungan kerja maka kinerja karyawanpun semakin menurun sehingga kepuasan kerja karyawan tidak akan terpenuhi. Lingkungan kerja secara non fisik dapat dilakukan dengan cara adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan, dan hubungan baik antara rekan kerja atau team secara satu divisi atau dengan divisi lain. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin puas karyawan bekerja.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemax Lippo Plaza Manado.” Dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut penelitian yang dilakukan oleh Evita Sandra (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan”. Dengan hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_2 =$ Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas.

METODE PENELITIAN

Metode dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert, yang berisi pernyataan dengan telah dilakukan uji validitas dan realibilitas. Kuisioner disebarkan

pada populasi karyawan PT. MNC Sekuritas yang berjumlah 186 karyawan, dengan sample sebanyak 127 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Adapun teknik analisa data menggunakan teknik analisis regresi sederhana, yang sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik seperti normalitas data dan heterokedasitas sebagai syarat dalam sebuah analisis agar datanya dapat dianalisis secara lebih meyakinkan.

Metode Penelitian dalam pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai acuan tolak ukur untuk menyusun butir - butir pernyataan dari indikator yang dibuat untuk menghasilkan data kuantitatif. Indikator diukur menggunakan pernyataan skala likert dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan pilihan “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” berdasarkan indikator sesuai dengan kisi – kisi variabel atau operasional variabel dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Instrument	No. Instrument
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah suatu Dorongan seorang karyawan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar seorang karyawan, untuk melakukan suatu tindakan secara efektif.	1. Fasilitas kerja 2. Dorongan dari atasan 3. Pekerjaan itu sendiri	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal berada disekitar pekerja baik lingkungan kerja fisik atau pun lingkungan kerja non fisik	1. Penerangan dan sirkulasi udara 2. Suhu udara dan ukuran ruangan kerja 3. Hubungan antar karyawan 4. Hubungan antar karyawan terhadap atasan	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10,11,12 13,14,15
Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dimana para karyawan memandang pekerjaannya dan karyawanpun merasa puas dengan hasil kerja sesuai dengan imbalan jasa dari perusahaan	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Upah atau gaji	1,2,3,4,5 6,7,8

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), melalui program SPSS, persamaan regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Regresi Sederhana Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,921	1,902		1,536	0,127
	Motivasi	0,485	0,035	0,779	13,895	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dan hasil analisis regresi linier sederhana antara X1 dan Y diperoleh persamaan regresi, $Y = 2,921 + 0,485 X1$. Dari rumus ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a = angka konstan unstandardized coefficients dengan nilai 2,921. Angka ini angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada variabel motivasi kerja, artinya bahwa nilai kepuasan kerja sebesar 2,921.
2. Nilai b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,485 artinya setiap penambahan satu skor pada motivasi kerja (X1), maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,485.

Adapun hasil perhitungan dari analisis koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 25, adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations	
		Motivasi	Kepuasan Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,779**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	127	127
KepuasanKerja	Pearson Correlation	,779**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	127	127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) dari motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,779. Ini menggambarkan bahwa adanya keeratan hubungan dari koefisien korelasi yang kuat. Adapun koefisien determinasi diperoleh dengan $r^2 = (0,779)^2 = 0,606$. Dimana nilai r^2 sebesar 0,606 atau 60,6 % yang artinya motivasi kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 60,6 % terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan maka masih ada banyak faktor lain mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39,4 %.

Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Adapun variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), melalui program SPSS versi 25, maka rumus persamaan regresi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,801	2,483		-0,725	0,470
	Lingkungan Kerja	0,521	0,042	0,746	12,531	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linier sederhana antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) didapatkan rumus persamaan regresi, $Y = -1,801 + 0,521 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a = angka konstan unstandardized coefficients dengan nilai - 1,801. Angka ini angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja, artinya nilai kepuasan kerja sebesar -1,801.
2. Nilai b = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,521 artinya setiap penambahan satu skor pada lingkungan kerja (X2), maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan yaitu sebesar 0,521.

Berikut hasil perhitungan dari analisis koefisien korelasi sederhana dengan menggunakan SPSS, sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,746**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	127	127
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	127	127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) dari lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 0,746. Disini menggambarkan bahwa adanya hubungan dari keeratan korelasi yang kuat. Adapun koefisien determinasi diperoleh dengan $r^2 = (0,746)^2 = 0,556$. Dimana nilai r^2 sebesar 0,556 atau 55,6 % yang artinya lingkungan

kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan yaitu sebesar 55,6 % maka masih ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 44,4 %.

PENUTUP

Simpulan

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT. MNC Sekuritas. Hal ini menggambarkan bahwa antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya apabila motivasi yang diberikan pimpinan meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan pula.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT. MNC Sekuritas. Hal ini menggambarkan bahwa antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif artinya apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan ditingkatkan lebih baik dan nyaman maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan pula.

Saran

1. Bagi perusahaan PT. MNC Sekuritas disarankan untuk dapat lebih memperhatikan lagi mengenai pemberian motivasi kerja serta kenyamanan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, karena dapat dilihat salah satu unsur dari kepuasan kerja karyawan yaitu terletak pada motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik dan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga kinerja yang diberikan terhadap perusahaan juga akan meningkat.
2. Berikut bisa dilakukan penelitian lebih lanjut, dengan menambahkan pula variabel lain yang baru untuk lebih melengkapi dan menjelaskan hasil dari penelitian diatas. Sehingga penelitian lebih lanjut akan sangat bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan.

REFERENSI

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azwardi. 2018. *Metode Penelitian: Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*. Aceh: SyiahKuala University.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Depok : Rajawali Press
- Kaswan. 2021. *Organisasi Struktur, Perilaku, Proses dan Hasil*. Bandung: Yrama Media.

- Lijan Poltak Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Farida, U dan Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unpo Ponorogo Press.
- Ricardianto, P. 2018, "*Human Capital Management*". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*, Jakarta: PT Gramedia.
- Santoso, S (2013). *Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Unpo Press
- Sapto, H, 2013. *Metodologi Penelitian dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, Gaung Persada Press, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Press
- Yoyo, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kompensasi TidakLangung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Artikel

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial KabupatenJember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Fatimah, dkk. 2019. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di BEI Tahun 2015-2017). Universitas Islam Malang : Malang.
- Ningrum, J. W., Khairunnisa, A. H., & Huda, N. (2020). Pengaruh Kemiskinan , Tingkat Pengangguran , Pertumbuhan Ekonomi dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Indonesia Tahun 2014- 2018 dalam Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(02), 212–222.
- Parnawi, A. 2020. *Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, R dan Laily. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Bimba-Aiueo Surabaya. Vol 7. Hal 9. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Sari, W. I (2021) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD Jalur Rejeki Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan MAB : Kalimantan.
- Slamet, R, and Hatmawan A. A. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Soegihartono. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan*

- Manajemen. Vol. 3, No. 1, Hal 123-139.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibiseno dan Manuati, D. 2018. Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Prekreditasi Desa Pecatu. Bali : Universitas Udayana