

PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Haris Hermawan Pradana

Universitas Negeri Surabaya

haris.pradana@mhs.unesa.ac.id

Abstract

An employee commitment depends on the work environment's concern and work motivation that has a close relationship with satisfaction to achieve these goals. Thus, the physical and mental aspects involved in every human being's work. This study aimed to determine how much influence the work environment and motivation on employee job satisfaction. This study takes in PDAM Surya Sembada City of Surabaya - a regional drinking water company located in Mayjend Prof. Dr Moestopo No 2. It is a company known as a provider of clean water services in Surabaya, which formed in 1976. The data collected by interviews, questionnaire, observation, and documentation. The sampling technique is non-probability. The statistical analysis is a multiple regression using SPSS. Based on the descriptive analysis test results with the three-box method category, the employee work environment variables and work motivation of employees in PDAM Surya Sembada Kota Surabaya included in the medium category.

Keywords: job satisfaction; work environment, work motivation.

PENDAHULUAN

Sebuah instansi dibentuk tentunya untuk mencapai sebuah tujuan dari instansi tersebut, sehingga agar tujuan tercapai dan berjalan ke arah yang benar perlu ada sumber daya manusia berkualitas serta manajemen yang baik dan benar. Poin terpenting dalam berjalannya instansi adalah sumber daya manusia yang menjadi bagian di dalamnya (Achmad Sobirin, 2007). Menurut Mangkunegara (2011:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan, tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2011:110), lingkungan dalam pekerjaan pegawai dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini juga diungkapkan oleh Setyo (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu semua yang terkait dengan lingkup kerja ada di sekeliling kantor pegawai, dan dapat memengaruhi pekerja tersebut dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Begitu pula Azhar & Shafiqhi (2013) menjelaskan terdapat enam faktor yang memengaruhi motivasi kerja, salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja di mana terdapat salah satu faktor menjelaskan mengenai kondisi lingkungan kerja yang berdampak terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja diharapkan menciptakan kualitas SDM karyawan untuk masa yang akan datang.

Menurut Hendri (2012), pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hasil signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Abdul Raziq *et al.*, (2015). Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian George Kafui Agbozo *et al.* (2017) dan Chieze *et al.* (2017) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut hasil penelitian Chatzopoulou *et al.*, (2015), motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga perusahaan atau organisasi harus memiliki strategi untuk menstimulus karyawan agar tercipta kinerja tinggi di antaranya memberikan semangat karyawan atau dengan komitmen organisasi dari karyawan mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai Wae-esor *et al.*, (2016).

Hasil wawancara dengan Staf HRD PDAM Surabaya, terdapat beberapa karakteristik pengukuran motivasi kerja antara lain yaitu dalam aspek gaji, tidak bisa dipungkiri jika *staff* karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya terpuaskan dalam hal gaji selama mereka bekerja. Bentuk motivasi lain yang diberikan atasan terhadap karyawan adalah penghargaan, apabila kinerja karyawan baik maka pada saat perusahaan melakukan *gathering* tahunan antar perusahaan atasan akan memberikan penghargaan sebuah bingkisan ataupun sedikit bonus bagi karyawan. Sehingga hal tersebut akan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja dan akan terus meningkatkan kinerja mereka agar lebih baik lagi. Selain itu, perusahaan juga mengadakan rekreasi setahun sekali seperti pergi rafting ke Banyuwangi saat akhir tahun kemarin. Hal tersebut juga merupakan salah satu bentuk motivasi dari atasan terhadap karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya di mana karyawan akan merasa hilang penat dan dan selanjutnya siap untuk menghadapi berbagai tantangan dalam bekerja.

Hasil survey awal menunjukkan bahwa terdapat ada 20 karyawan pada divisi SDM di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya karyawan menunjukkan bahwasanya 50% karyawan merasa tidak puas tentang dengan pekerjaannya. Hasil wawancara dengan bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dan divisi SDM PDAM Surya Sembada Kota Surabaya menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas motivasi kerja yang baik hal ini terbukti bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas yang diembankan, siap dalam menghadapi sebuah tantangan, dan akan termotivasi dengan keberhasilan orang di sekitarnya. Namun tingkatan kepuasan kerja yang kurang baik. Adapun tujuan pada penelitian adalah untuk melihat pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam Divisi Pemasaran dan SDM Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Lingkungan Kerja

Menurut Raziq *et al.* (2015), menyatakan organisasi penting untuk memperhatikan penciptaan lingkungan pekerjaan agar meningkatkan kinerja karyawan agar produktif sehingga mencapai tujuan organisasi. Begitu pula menurut Agbozo *et al.* (2017). Lingkungan dalam pekerjaan merupakan sifat yang dapat memengaruhi kesejahteraan secara fisik maupun mental bagi para karyawan. Tempat bekerja dengan memiliki kualitas dipandang sangat penting bagi para pekerja untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif. Lingkungan kerja berimplikasi dengan sebuah hubungan dan memiliki keterkaitan antara sosial, individu, atasan maupun organisasi (Clara O *et al.*, 2017).

Teori Motivasi Kerja

Azar dan Shafiqhi (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan batin mendorong individu bertujuan terhadap pribadi dan organisasi (Chatzopoulou *et al.*, 2015).

Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Chatzopoulou *et al.*, 2015). Menurut Raziq *et al.*, (2015), kepuasan dalam bekerja adalah bentuk psikologis, fisiologis, maupun kondisi lingkungan yang dapat mendorong seseorang untuk mengakui kepuasan maupun kesenangan dalam bekerja. Begitu pula menurut Wae-esoret *al.*, (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi positif atau memuaskan yang diperoleh dari penilaian kerja, pekerjaan karyawan pencapaian, atau pengalaman kerja.

Hubungan antar Variabel

Lingkungan kerja pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan pada karyawan dan menjadikan pendorong bagi karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya (Chieze *et al.*, 2017). Menurut

Agbozo *et al.*, (2017), lingkungan dalam pekerjaan memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kepuasan bekerja.

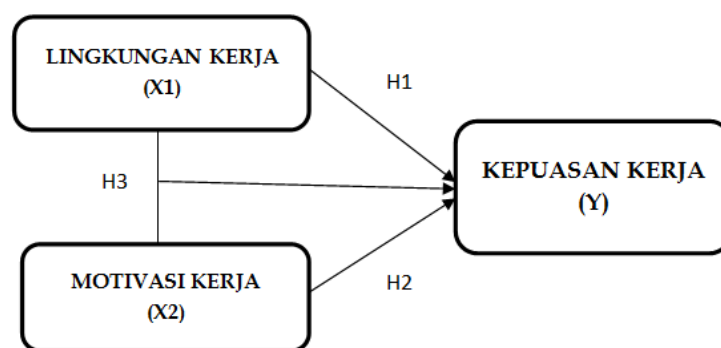
H1: Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wae-esor *et al.*, (2016), bentuk wujud motivasi dalam bekerja menjadikan indikator untuk karyawan sehingga dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kepuasan pada pekerjaannya. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan saat bekerja dapat menjaga ritme pekerjaannya dengan baik. Menurut hasil penelitian Chatzopoulou *et al.*, (2015), motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan bekerja.

H2: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut hasil penelitian Wuwungan *dkk.*, (2017), lingkungan kerja dan juga motivasi memiliki dampak yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak pada kepuasan bekerja seorang karyawan. Hubungan antar variabel juga digambarkan di Gambar 1.

H3: Diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan objek pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang merupakan perusahaan bergerak di bidang pelayanan air bersih dan berlokasi di Mayjend Prof Dr Moestopo No 2 Surabaya dibentuk sejak tahun 1976. Penelitian ini mengambil divisi Pemasaran dan Sumber Daya Manusia dikarenakan dua divisi tersebut merupakan divisi yang memiliki karyawan paling banyak di antara divisi lain. Penelitian ini hanya melakukan penelitian ulang mengenai variabel yang sama akan tetapi dengan adanya perbedaan pada objek yang akan diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian secara kuantitatif. Adapun pada penelitian ini menggunakan data bersumber dari data primer dan dengan memakai teknik pengumpulan secara wawancara, kuesioner, dan observasi. Pada divisi pemasaran dan divisi SDM pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik dalam pengambilan sampel jenuh secara keseluruhan sebanyak 60 karyawan. Kemudian data diolah menggunakan SPSS dengan uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.631	3.110		.524	.602
	X1	.370	.113	.399	3.267	.002
	X2	.333	.101	.401	3.286	.002

Pada tabel 1, diketahui nilai α adalah positif 1.631. Tanda positif artinya apabila variabel bebas tidak memiliki nilai atau 0 maka nilai variabel terikat yaitu 1.631. Salah satu dari variabel bebas X1 yang mana adalah lingkungan kerja pada kepuasan kerja adalah positif dan nilainya adalah 0,370. Jadi apabila variabel terikat yaitu kepuasan kerja naik 1 nilai maka variabel bebas yaitu lingkungan kerja akan naik pula 0,370. Salah satu dari variabel bebas X2 yang mana adalah motivasi kerja pada kepuasan kerja adalah positif dan nilainya adalah 0,333. Jadi apabila variabel terikat yaitu kepuasan kerja naik 1 nilai maka variabel bebas yaitu motivasi kerja akan naik pula 0,333. Hasil regresi linear berganda juga bisa dilihat pada persamaan (1).

$$Y = 1.631 + 0,370X1 + 0,333X2 + e_i \dots\dots\dots(1)$$

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 2.
HASIL UJI F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479.854	2	239.927	32.963	.000 ^b
	Residual	414.879	57	7.279		
	Total	894.733	59			

Sumber: Output SPSS

Menurut tabel 2, nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 32.963 lebih besar dari F tabel 1,84. Sehingga, variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat kemampuan dalam mengeskplorasi model, sehingga dapat diketahui variasi secara utuh pada variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Nilai yang ada pada koefisien determinasi yaitu memiliki nilai nol dan juga satu.

Tabel 3.
HASIL KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.520	2.698

Sumber: Output SPSS

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh untuk kepuasan di perusahaan ini sebesar 52,0%. Hal ini dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,520.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa untuk variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik, di mana karyawan PDAM Surya Sembada Surabaya merasa puas dengan lingkungan kerja mereka yang terbilang nyaman dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja mereka sehingga sirkulasi udara tetap terjaga kadar oksigennya. PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memiliki lokasi kantor dan tempat produksi berjauhan sehingga saat mesin bekerja tidak mengganggu staff kantor yang sedang bekerja, dari hal tersebut karyawan akan lebih konsentrasi dan tenang saat bekerja.

Namun, berbeda dengan kondisi dekorasi tempat kerja untuk aspek tata letak di mana tata letak tempat kerja staff PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sedikit membuat karyawan tidak nyaman karena jarak meja karyawan dengan karyawan lainnya terlalu berdekatan sehingga karyawan tidak leluasa saat bergerak. Di masing-masing meja kerja karyawan juga banyak kertas yang bertumpukan sehingga menimbulkan kesukaran karyawan lainnya, hal tersebut juga membuat karyawan merasa sedikit tidak nyaman saat bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Sedarmayanti (2012: 28) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja karyawan terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, terdapat beberapa karakteristik pengukuran motivasi kerja, antara lain yaitu dalam aspek gaji, dalam sistem gaji pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya terpenuhi dalam hal gaji selama mereka bekerja, semakin lama mereka bekerja akan semakin tinggi gaji yang mereka terima di mana semakin tinggi tingkat kepuasan mereka. Bentuk motivasi lain yang diberikan atasan terhadap karyawan adalah penghargaan. Selain itu perusahaan juga mengadakan rekreasi setahun sekali, seperti pergi *rafting* atau *outbond* saat akhir tahun kemarin. Hal tersebut juga merupakan salah satu bentuk motivasi dari atasan terhadap karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya di mana karyawan akan merasa hilang penat dan selanjutnya siap untuk menghadapi berbagai tantangan dalam bekerja. Adapun hasil pada penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Azar dan Shafiqhi (2013), yang menyatakan motivasi kerja memiliki dampak dan pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikansi pada kepuasan kerja yang ada di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan pada kepuasan karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Adanya kepuasan karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya berhubungan yang signifikan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian maupun pembahasan yang telah dijelaskan, maka ada beberapa masukan yaitu lingkungan kerja berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan pada PDAM Surya Sembada melihat hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Namun, perusahaan perlu memerhatikan tata warna pada ruang kantor. Dengan warna lebih sedikit cerah untuk memberikan nuansa lebih menarik pada ruang kantor tersebut dan tidak monoton.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja seorang karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Namun perusahaan perlu memerhatikan *reward* yang diterima dengan menambah *reward* yang diterima atau dengan cara memajang foto *team* di dalam kantor yang akan memberikan kebanggaan pada karyawan tersebut dan hal tersebut dapat memacu rekan-rekan yang lain untuk mencapai target juga. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. Budaya organisasi, Yogyakarta: UUP STIM YKPN
- Azar, M., & Shafighi, A. A. 2013. The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, hlm: 432-445.
- Chatzopoulou M, A. Vlachvei and Th. Monovasilis. 2015. Employee's Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. Vol. 2(4):hlm.136-145.
- Chieze, Anthony, Kabouh Margret N, Adeoye, Itunuoluwa A. & Egwuonwu, Clara O. 2017. Working Environment and Employees' Job Satisfaction in Nigerian Banks. Vol. 7(1):hlm.60-71.
- Dhermawan, Sudibya, dan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali. Vol. 6(2):hlm. 173-184.
- George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng Atakorah. 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. Vol. 5(1):hlm.12-18.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hendri, Edduard. 2012. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 9(3).
- Mangkunegara, Anwar. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Alfabeta.
- Raziq A, Maulabakhsh R. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Vol 2(3):hlm.717-725.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2012. Good Governance "Kepemerintahan yang Baik". Bagian Kedua Edisi Revisi.. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyo, Widodo. 2014 Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study on Industrial Manufacture in West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol. 5, No. 26.
- Wae-esor E, Azizi Bin Abu Bakar, dan Hoe Chee Hee. 2016. The relationship between work motivation and job satisfaction of muslim public health employees in pattani province, Thailand. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*. Vol. 2(1): hlm. 162–171.
- Wuwungan R. Y, Taroreh R. N, dan Uhing Y. 2017. The influence work environment and motivation work against satisfaction work employees cinemaxx lippo plaza manado. Vol. 5(2):hlm. 298-307.