

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan selalu mempunyai motivasi dalam menjalankan suatu perusahaan guna membentuk Motivasi karyawan Motivasi di perlukan agar setiap karyawan mempunyai jiwa dan ambisi yang sangat tinggi, Sehingga membuat perusahaan atau pekerjaan mendapat pandangan yang sangat baik. Setiap bidang pekerjaan harus mempunyai motivasi yang sangat menarik untuk membantu dan menuntunkaryawan terus majudalampekerjaannya. Perusahaanjugawajib memberi dukungan penuh kepada setiap karyawan agar menjalankan pekerjaan tetap pada tujuan perusahaan. Suatu motivasi membawa pengaruh baik untuk seluruh karyawan agar mendapat pencerahaan dalam mengerjakan tugas di setiap bidang masing-masing. Sebagaikaryawansangat penting mendapat motivasidarisebuahperusahaan.

.Karna setiap karyawan menanggung beban yang sangat berat maka dari itu Motivasi membawa dampak yang sangat besar terhadap karyawan karna setiap karyawan selalu mempunyai kesulitan dalam bidang pekerjaannya, Maka dari itu karyawan membutuhkan motivasi agar mendapat semangat kembali untuk mengerjakan tugas mereka masing-masing. Motivasi sendiri mempunyai nilai penuh terhadap seluruh perkembangan karyawan di suatu perusahaan. Di perusahaan itu sendiri selalu membentuk dan memberimotvasiagar setiap karyawannya mempunyai nilaitersendiri di masing-masing bidang agar tidak ada karyawan yang merasa di bedakan sehingga tidak menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan .

Selain Motivasi ada faktor lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang ada di dapat dilihat dari bangunan-bangunan yang baru didirikan dengan beberapa yang sudah selesai direnovasi serta suasana lingkungan kantor yang kondusif. Namun, masih ada permasalahan lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti letak kantor yang berada disamping jalanraya sehingga kebisingankendaraan yang berlalu lalang terdengar hingga di dalam kantor, dan ruangan yang kurang pencahayaan, apalagi di gedung yang sudah lama. Ruangan yang cukup namun penataan meja kerja kurang rapi dengan berkas dokumen sehingga membuat terlihat kurang rapi, padahalkerapian merupakan salah satu faktor pemicu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan .

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai peerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

(Hasibuan , 2021) Karyawan atau pegawai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sesempurnanya apapun suatu organisasi, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Pada umumnya seseorang mulai awal bekerja hanya untuk mendapat upah sebagai balas jasa guna memenuhi kebutuhan pokok. Disamping itu juga perasaan takut menganggur namun perkembangan berikutnya disamping uang juga ada faktor utama yang lain yaitu kepuasan, untuk mendorong semua orang untuk bekerja. Seseorang yang bekerja akan mulai bersaing terhadap orang lain dalam hal ini sesama pekerja untuk mendapat upah yang lebih besar yang kemudian meningkat lebih besar dari sebelumnya hal ini juga menuntut hal-hal lain demi kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam mencapai hasil produktivitas guna mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja di atas akan lebih baik lagi apabila didukung juga dengan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dorongan atau keinginan antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah minat/perhatian terhadap pekerjaan,

upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dicapai karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi kerja dan kepuasan kerja juga dipengaruhi dengan lingkungan kerja yang nyaman .

Saat ini Pelindo Daya Sejahtera telah mengelola lebih dari 16.000 tenaga ahli daya yang tersebar di seluruh area kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) grup dengan jenis pekerjaan mulai dari tenaga pengaman operator alat angkat dan angkut, back office support, tenaga kebersihan, help desk, IT support, hingga customer servis. SDM sangat berperan penting dalam menentkan keberhasilan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu di perlukan karyawan yang memiliki sikap hebat dan memiliki kompetensi tinggi yang mampu melaksanakan tugas sesuai peran dan tanggung jawab,

Untuk mengungkap fenomena terhadap disiplin karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera maka peneliti melakukan survey langsung ke perusahaan tersebut, hasilnya masih terdapat beberapa karyawan yang tidak puas dalam bekerja, Mereka sering terlambat dan pulang lebih dahulu sebelum jam kerja selesai. Mayoritas karyawan di perusahaan ini hanya bekerja sesuai perintah dan tidak mau berinisiatif untuk mengambil dan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Pelindo Daya

Sejahtera Regional Sumatera masih kurang, Hal ini di dukung oleh hasil pra survei yang telah di lakukan.

Dalam konteks PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera,terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya kepuasan adalah karyawan merasa tidak puas dengan insentif yang tidak tepat waktu dan kurangnya tunjangan yang diberikan. Akibatnya, beberapa karyawan menjadikan kurang semangat, mudah lelah dan bosan dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil prasuvei kepuasan kerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera kondisinya masih belum terlalu baik.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera”**.

Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya motivasi antar sesama karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja .
2. Lingkungan kerja yang kurang bersih dan berisik.
3. Kepuasan kerja karyawan masih kurang optimal

Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis membatasi penelitian ini tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

sebagai bahan masuk dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Universitas

sebagai salah satu bahan studi ke pustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi strata-1 manajemen.

3. Bagi peneliti hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan

tentang pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai salah satu kajian dalam ilmu manajemen terutama bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Referensi untuk peneliti sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan peneliti yang sama di masa akan datang.

BAB II

LANDASANTEORI

Uraian Teoritis

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi pemberi andaya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan Febrianti, n.r. (2020:105)

Menurut Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) Motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi diri pada orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Selanjutnya menurut Susilo et al, (2023:11) motivasi kerja sebagai sebuah situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya menurut Sunyoto (2018:111).

Dari penjelasan para ahli sebelumnya peneliti menyimpulkan bahwa karyawan akan termotivasi terhadap tugasnya jika ada faktor-faktor pendukung, Motivasi membuat hubungan dengan karyawan yang sangat erat sehingga tercipta karyawan yang luarbiasa.

Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Edison et.al (2017:108) mendefinisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya daripada karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah justru sangat kontraproduktif. Adapun Menurut Afandi (2018:56) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhanhidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhanmasadepan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhanhargadiri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikanoleh pemimpin bahwa semakin tinggikedudukanseseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggipula prestasinya.

4. Kebutuhanpengakuanprestasikerja

Kebutuhanatasprestasikerja yangdicapaidenganmenggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Indikator Motivasi

Menurut Hendy(2020:145), indikator-indikator motivasi sebagaiberikut;

1. Pencapaian

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih focus bekerja mencapai tujuan yang akan dicapainya.

2. Penghargaan

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang lain dapat bekerja lebih baik.

3. Kebutuhan Jasmani

Kebutuhan akan fasilitas asuransi keselamatan kerja yang di berikan oleh Perusahaan.

4. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas wifi untuk karyawan menyelesaikan tugas di Perusahaan.

5. Pelatihan

Upaya untuk memberikan pelatihan agar karyawan memahami dan tetap konsisten dalam bekerja.

Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut

Menurut Sukma R.S.(2022:94)Aspek darikepuasankerja yaitu, salahsatunya Workifit selfatau sebuah pekerjaan tersebut,Worker satau lingkungan kerjayang suportif, Supervision atau pemimpin dan Payyang didapatkan dari fasilitas kerja. Fasilitaskerjasendirimerupakansuatu sarana atau prasarana yang digunakan karyawan sebagai penunjang pelaksanaan pekerjaan agar dapatmembantu menyelesaikan tugasmerekadenganbaik.Sebuahperusahaanmempunyai kewajibanuntukmemberikankepercayaandiribagikaryawan,salahsatu caranya dengan memberikan motivasi kerja. Memotivasi para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan sehinggaperluadanyamotivasi kerjakepadakaryawanyang mengalamipenurunan kinerja pada saat melaksanakan tugasnya. Tujuan dari pemberian motivasi agar karyawan merasa nyaman bekerja sehingga tujuan darisuatuperusaanitu dapat tercapaidanjugatercipakepuasankerjabagikaryawantersebut. Setiap perusahaan pasti memberikan motivasi kerja kepada karyawannya. Motivasi dalam bekerja menjadi hal yang penting untuk dikelola agar dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan

LingkunganKerja

PengertianLingkunganKerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo,2021:34-35) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimanaseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanyabaiksebagaiperseoranganmaupunsebagai kelompok.Sedangkanmenurut(Ekawati,

2022:107) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022:13) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu menurut (Latifet al., 2022:585) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasiudara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020 : 111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

a) Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

b) Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

c) Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerjanya terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

d) Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang –orang yang ada didalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih baik dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020 : 119) Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain adalah :

a) Pewarnaan

Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

b) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c) Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan.

e) Keamanan Rasa aman dan ketenangan

Ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut adanya jaminan masa depan.

f) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak atau salah satu rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang nyaman.
3. Ventilasi untuk pertukaran udara.
4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
5. Tersedianya tempat untuk istirahat.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan.
7. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk para karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan fakta dan penelitian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk lebih produktif. Dengan merasa senang terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga membuat mereka lebih puas dengan pekerjaannya (Ferawati, 2017:170). Lingkungan kerja menambah nilai keberhasilan kerja seseorang karyawan dan membuat nya lebih menikmati pekerjaannya (Pratama,

2018:226). Karyawan lebih bahagia karena lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan layak. Hal ini juga didukung oleh faktor imaterial yaitu hubungan kerja yang baik dan mendukung antara karyawan dengan atasannya, karyawan dengan bawahannya, dan rekan kerja selama berada di perusahaan.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Afandi (2018:73).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Edy Sutrisno (2019:143).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku

terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya

b. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hal dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja baik.

Indikator Kepuasan kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2028:82) antaralain:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayatran yang diterima seseorang sebagai akibat dari melaksanakan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berembang melalu kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam melaksanakan kerja.

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Rangkungan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	STMubarokahdan Muhammad Yusuf (2020)	Pengaruh Motivasi kerja terhadap kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada dinas pertanian kota Bima.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2	Ningrumdan Kartim Aprianti (2020)	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Adveni Aolisodan Hans Lao (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Tapsen (PERSERO) Kantor cabang Kupang	lingkungan kerja berpengaruh positif namun signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Afrian Dwi Rahayu, Pontjo Bambang Mahargiono (2021)	Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Alas Petala Makmur	Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.
6	Ninik Sri Setyowati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Mubarokahdan Yusuf (2020), Ningrumdan Kartim (2020), Adedan Yusuf (2020), Aoliso dan Lao (2018), Afrian dan Pontjo (2021), dan Ninik (2018), data diolah 2024

KerangkaKonseptual

MenurutNotoatmodjo (2018:130), kerangka konseptual adalah kerangka hubungan antar konsep yang diukur atau diamati dalam penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini kerangka konsepnya sebagai berikut:

PengaruhmotivasiTerhadapkepuasankerja

Menurut SukmaR.S.(2022:34-35) Aspek dari kepuasan kerja yaitu, salah satunya Work if it selfatausebuahpekerjaantersebut, Worker sataulingkungan kerjayangsupportif, Supervision atau pemimpindan Payyangdidapatkandari fasilitas kerja. Fasilitas kerja sendiri merupakan suatu sarana atau prasarana yang digunakankaryawansebagaipenunjang pelaksanaanpekerjaanagar dapatmembantu menyelesaikantugasmerekadenganbaik.Sebuahperusahaanmempunyai kewajibanuntukmemberikankepercayaandiribagikaryawan,salahsatu caranya dengan memberikan motivasi kerja. Memotivasi para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikansehingga perluadanyamotivasi kerjakepada karyawan yang mengalami penurunan kinerja pada saat melaksanakan tugasnya.

PengaruhLingkunganKerjaterhadapKepuasanKerja

Berdasarkan fakta dan penelitian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanyalingkungankerjayangnyamandanamanmemungkinkankaryawanuntuk

lebih produktif. Dengan merasa senang terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga membuat mereka lebih puas dengan pekerjaannya (Ferawati, 2017:107). Lingkungan kerja menambah nilai keberhasilan kerja seorang karyawan dan membuatnya lebih menikmati pekerjaannya (Pratama, 2018:13). Karyawan lebih bahagia karena lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan layak. Hal ini juga didukung oleh faktor immaterial yaitu hubungan kerja yang baik dan mendukung antara karyawan dengan atasannya, karyawan dengan bawahannya, dan rekan kerja selama berada di perusahaan.

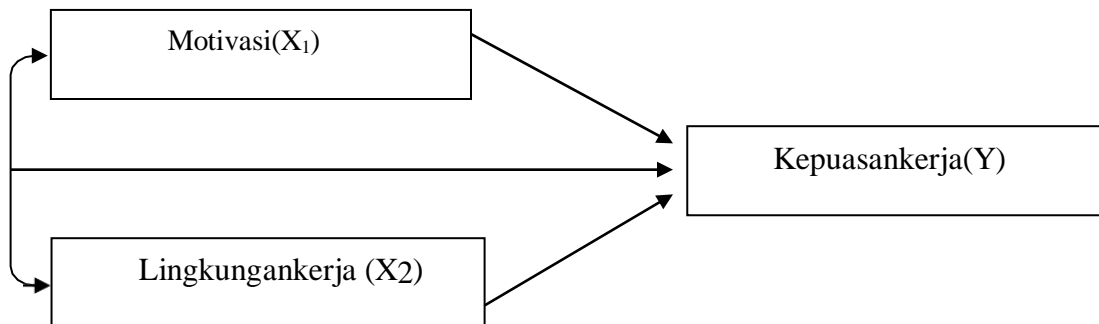
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bertindak atas beberapa proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah proses eksternal mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok sehingga mereka ingin melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diidentifikasi sebelumnya. Motivasi atau dorongan ini dimaksudkan sebagai dorongan alami untuk memuaskan dan mempertahankan hidup.

Kondisi lingkungan kerja dianggap baik dan sesuai apabila seseorang mampu melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam jangka panjang, lingkungan kerja yang tepat dapat terlihat. Keadaan lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Retosari, (2017:119) yang menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gambar2.1.
Kerangka konseptual



Keterangan:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (H. Rivai et al., 2018:330)

1. H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
2. H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.
3. H₃: Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja PT. Pelindo Daya Sejahtera Regional Sumatera.