# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan BRI Syari'ah KC Jember)

Oleh:

Latri Ervina NIM. 13.10.411.314

# FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan BRI Syari'ah kantor cabang Jember yang memiliki jumlah populasi 32 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: lingkungan kerja dan motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

#### **ABSTRACT**

This study aims to determine effect of two variables: Working environment and work motivation on job satisfaction. Hypothesis of this research work environment and work motivation influence on job satisfaction simultaneously or partially. Object of this study are employees of BRI Syariah Jember branch office has a population of 32 respondents using census techniques. Techniques of data collection using observation, interviews and questionnsires. The analysis includes the validity, reliability, classic assumption test (test for normality, multicollinearity, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test, the coefficient of determination). Results shows that the working environment and work motivation simultaneously influence on job satisfaction and work environment and work motivation is partially significant effect on job satisfaction.

*Keywords: work environment and work motivation and job satisfaction.* 

#### 2. Pendahuluan

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Keberhasilan organisasi sekarang ini sangat tergantung dari karyawannya. Dengan demikian manajer organisasi perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan organisasi bisa terwujud. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Menurut Priansa (2014: 291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai

hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sutrisno (2014 : 75) mengutip pendapat Handoko (1992), Mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Noor (2013: 258) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Jika seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, demikian sebaliknya jika seseorang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kepuasan kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Oleh sebab itu perlu adanya pemberian motivasi yang dapat mendorong kepuasan kerja dalam perusahaan.

Menurut Azhad, dkk. (2015: 47) motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan permasalahan yang sangat kompleks. Perilaku seseorang didorong oleh lebih dari satu motif sekaligus. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standard yang di tentukan.

Bangun (2012 : 312) motivasi adalah hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Hasibuan (2012 : 141) dikutip oleh Anas (2016 : 5) motivasi berarti dorongan atau gerakan. Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Menurut Hasibuan (2012 : 95) bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Moskowits dalam Hasibuan (2012 : 96) bahwa motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Bangun (2012 : 312) motivasi adalah hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan.

Selain itu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika lingkungan kerja dan suasana tempat kerja nyaman maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja dengan cara berupaya membangun suasana tempat kerja menjadi lebih indah, nyaman dan bersih (Sutrisno, 2014). Fenomena yang terjadi pada karyawan Bank BRI Syari'ah Cabang Jember tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu bukti bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan untuk merasakan kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk dapat membuat karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Saat ini lingkungan kerja pada Bank BRI Syari'ah cabang Jember cenderung nyaman sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya karena lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah memadai untuk menjamin kepuasan kerja karyawan.

Bank syariah atau bisa dikenal dengan bank islam mempunyai sistem operasi dimana ia tidak mengadakan pada bunga. Bank islam atau biasa disebut bank tanpa bunga ini, biasa dikatakan sebagai sebagai lembaga keuangan atau perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan pada al-Qur'an dan Hadist Nabi SWA. Kehadiran Bank Syariah diindonesia menjalankan semua alternatif lain bagi nasabah perbankan baik muslim maupun non muslim. Dikatakan demikian karena karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi masyarakat bank, serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang terikat, mengadepkan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi dan menghindari spekulasi dalam bertransaksi keuangan. Dan perkembangan perbankan syariah diindonesia merupakan suatu respon dari kelompok ekonomi dan praktisi perbankan muslim berupaya mengakomodasikan desakan dari berbagai pihak yang menginginkan agar tersedia jasa transaksi keuangan yang dilaksanakan sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip syariah islam. Terutamanya yang berkaitan dengan pelangaran praktek riba, kegiatan yang bersifat spekulatif yang serupa dengan perjudian ketidak pastian dan pelanggaran prinsip keadilan dalam transaksi serta keharusan penyaluran dana investasi pada kegiatan usaha yang etis dan halal secara syariah.

BRI Syariah KC Jember memiliki suatu program yang dinamakan program tabungan "FAEDAH" (Fasilitas Serba Mudah) yang memberikan tawaran yang sangat memudahkan nasabah dengan saldo awal Rp. 100.000,-

sudah bisa membuka tabungan, bebas dari administrasi bulanan, gratis bulanan yaitu ATM, gratis biaya tarik tunai dan cek saldo di ATM BRI, ATM bersama dan ATM prima. Program ini selain memudahkan nasabah juga berbasis syariah, dalam arti tidak ada unsur riba yang diharamkan di dalamnya.

Ada beberapa studi kasus dalam penelitian ini adalah pada BRI Syariah KC Jember yang berada di jalan Trunojoyo No. 101 Jember. Alasan peneliti mengambil obyek penelitian pada BRI Syariah KC Jember ini karena didasari atas hasil observasi dan wawancara yaitu dilakukan pada saat pra penelitian, peneliti menemukan suatu fenomena masalah tentang kepuasan kerja yang cukup menarik untuk diteliti. Dikarenakan tingkat data absensi dan turn over pada BRI Syariah KC Jember sangatlah stabil. Berdasarkan pra penelitian yang telah dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2016 s/d Desember 2016 dan data *turn over* dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2016 s/d Desember 2016 pada BRI Syariah Jember.

Tabel 1.1. Daftar absensi Karyawan BRI Syariah KC Jember Pada Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata hari kerja	Keterangan	Jumlah ketidak	Presentase (%)
	ixui yu wuii	mur merju	S I CTK	hadiran	
Januari	32	21	1	1	0,66%
February	32	21	1	1	0,66%
Maret	32	23	0	0	-
April	32	21	0	0	-
Mei	32	22	0	0	-
Juni	32	22	0	0	-
Juli	32	21	0	0	-
Agustus	32	21	0	0	-
September	32	23	1	1	0,71%
Oktober	32	22	1 1	2	1,37%
November	32	22	0	0	-
Desember	32	22	1	1	0,69%

Sumber: BRI Syariah KC Jember, tahun 2016

Keterangan:
S: sakit
I: izin
C: cuti

Tk: tanpa keterangan

Berdasarkan data daftar absensi diatas jumlah ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan

januari 2016 s/d Desember 2016 tidak mengalami penurunan yang cukup signifikan. Tingkat absensi karyawan dalam periode 1 tahun dapat dikatakan stabil. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kedadiran karyawan maka semakin tinggi kepuasan karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangatlah baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga membaik, sehingga tidak banyak karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan, maka akan membuat karyawan lebih semangat dan samakin dihargai oleh kantor atau tempat kerja.

Berikut ini adalah data *Turn Over* karyawan BRI Syari'ah cabang Jember pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Data Turn Over Karyawan BRI Syariah KC Jember Pada Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	0	0	33	-
Februari	0	0	33	-
Maret	0	0	33	-
April	0	0	33	-
Mei	0	0	33	-
Juni	0	0	33	-
Juli	0	0	33	-
Agustus	0	0	33	-
September	0	0	33	-
Oktober	0	0	33	-
November	0	1	32	0,03%
Desember	0	0	32	-
Jumlah	0	1		0,03%

Sumber: BRI Syariah KC Jember, tahun 2016

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa tingkat *turn over* pada BRI Syariah Jember dalam periode 1 tahun dari bulan januari 2016 s/d Desember 2016 hanya mencapai 0,03%. Dalam periode 1 tahun tidak ada jumlah karyawan yang masuk dan hanya ada 1 orang atau 0,3% karywan yang keluar. Hal ini juga dapat dijadikan sebagai bukti bahwa lingkungan kerja dan motovasi kerja yang diterapkan oleh Pimpinan perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor lain misalnya seperti tunjangan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut ini adalah jenis tunjangan yang diberikan oleh BRI Syari'ah cabang Jember kepada para karyawannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Jenis Tunjangan BRI Syariah KC Jember

No	Lama Waktu	Jenis Tunjangan
1	1 – 5 Bulan Kerja	
2	6 – 12 Bulan Kerja	Tunjang hari raya
		Tunjang kesehatan
		Tunjang transportasi
		Tunjangan ketenaga kerjaan
3	1 Tahun ke atas	Tunjangan cuti tahunan
		Tunjangan hari raya
		Tunjangan bonus tahunan
		Tunjangan kurban
		Tunjangan ketenaga kerjaan
		Tunjangan kesehatan
		Tunjangan transportasi
		Tunjangan jabatan
		Tunjangan keluarga

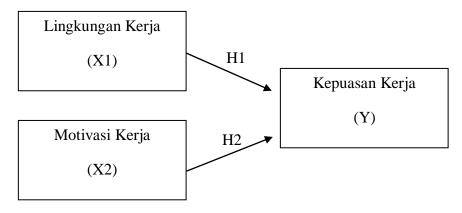
Sumber: BRI Syariah KC Jember, tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas terdapat berbagai macam-macam tunjangan yang telah diberikan oleh BRI Syariah KC Jember kepada karyawannya. Tunjangan yang diberikan telah disesuaikan dengan lamanya waktu karyawan bekerja dan disesuaikan dengan jabatannya. Apabila semakin tinggi jabatannya maka pemberian tunjangan semakin banyak dan begitu juga sebaliknya. Hal ini juga merupakan faktor dari karywan agar dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Fasilitas seperti tunjangan merupakan lingkungan kerja fisik yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi untuk lebih giat dan lebih meningkatkan kinerja karena para karyawan merasakan kepuasan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja.

#### 3. Metode Penelitian

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja  $(X_1)$  berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Hasan (2013 : 84), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah KC Jember yang berjumlah 32 orang.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

# a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Ghozali, 2013).

# b. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menerangkan variabel kepuasan kerja (Ghozali, 2013).

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	0,686	0,400	0,692
2	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,441	3,819	0,001
3	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,540	4,263	0,000

**Sumber: Lampiran 8** 

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.686 + 0.441 X_1 + 0.540 X_2 + 1.714$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

 $X_2 = Motivasi Kerja$ 

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- i. Konstanta sebesar 0,686 menunjukkan besaran kepuasan kerja 0,686 pada saat Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sama dengan nol.
- ii. X1 = 0,441 artinya meningkatnya Lingkungan Kerja 0,441 akan meningkatkan Kepuasan Kerja apabila Motivasi Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan berdampak pada semakin baik pula Kepuasan Kerja dengan asumsi Motivasi Kerja konstan.
- iii. X2 = 0,540 artinya meningkatnya Motivasi Keja 0,540 akan meningkatkan Kepuasan Kerja apabila Lingkungan Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja yang berarti Kepuasan Kerja dengan asumsi Lingkungan Kerja konstan.

#### Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14: Hasil Uji t

No	Uji t					
	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,001	0,05	3,819	1,6991	Signifikan
2	Motivasi Kerja	0,000	0,05	4,263	1,6991	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.14, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- 1. Hasil uji Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,819) > t tabel (1,6991) yang berarti bahwa hipotesis Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja yang berarti semakin baik Lingkungan Kerja akan berdampak pada semakin tinggi Kepuasan Kerja.
- 2. Hasil uji Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (4,263) > t tabel (1,6991) yang berarti bahwa hipotesis Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja yang berarti semakin baik Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin tinggi Kepuasan Kerja.

#### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.15: Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,914
2	R Square	0,835
3	Adjusted R Square	0,824

#### Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,824. Hal ini berarti 82,4% variasi variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 0,176 atau 17,6% diterangkan oleh variabel lain seperti kompensasi, *insentif*, dan *reward* yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
Sesuai dengan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan BRI Syari'ah kantor cabang Jember meningkat, artinya bahwa lingkungan kerja yang meliputi penerangan dan pencahayaan ditempat kerja, suhu udara ditempat kerja, tingkat kebisingan lingkungan kerja, kebersihan ditempat kerja, keamanan lingkungan kerja berpengaruh signifikan tehadap kepuasan kerja yang meliputi keamanan kerja, gaji atau upah, pengawasan, kondisi kerja, fasilitas yang diberian perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan teori

menurut (Sutrisni,2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika lingkungan kerja dan suasana kerja nyaman maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki keterkaitan terhadap kepuasan kerja dengan cara perupaya membangun suasana tempat kerja menjadi lebih indah, nyaman dan bersih. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratama (2015) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman", yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga pemahaman lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada BRI Syari'ah kantor cabang Jember.

# 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin meningkat motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan BRI Syari'ah kantor cabang Jember meningkat, artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisik dan biologis (physiological needs), kebutuhan rasa aman (safety), kebutuhan sosial (social needs), kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (esteem needs), kebutuhan untuk aktualisasi diri (selfactualization needs) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang meliputi keamanan kerja, gaji atau upah, pengawasan, kondisi kerja, fasilitas yang diberian perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan teori menurut (Azhad,dkk : 47) yang menyatakan motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang aka dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi merupakan permasalahan yang sangat kompleks. Perilaku seseorang didorong oleh lebih dari satu motif sekaligus. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi sangat memiliki peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Toyyobi (2015) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Tbk. Cabang Kediri", yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga pemahaman motivasi kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan pada BRI Syari'ah kantor cabang Jember.

# 5. Kesimpulan Dan Saran Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui dari koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,824. Hal ini berarti 82,4% variasi variabel Kepuasan Kerja (*Adjusted R Square*) dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 0,176 atau 17,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

# 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada karyawan BRI Syari'ah Jember dari penelitian ini, yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga Kepuasan Kerja lebih menitik beratkan pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sehingga dengan lebih memerhatikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja. Dan diantara kedua variabel tersebut semuanya berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh BRI Syari'ah Jember terkait hasil penelitian meliputi:

- 1. Lingkungan Kerja
  - Pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dan menjaga kenyamanan lingkungan kerja guna menjamin kepuasan kerja karyawan.
- 2. Motivasi Kerja
  - Pimipnan perusahaan lebih memperhatikan Motivasi Kerja sehingga Kepuasan Kerja lebih maksimal. Dengan Cara program training.

#### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian-penelitian selanjutnya, hendaknya sample yang digunalkan lebih banyak sehingga hasil dari analisis penelitian yang di dapatkan akan lebih akurat. Dan juga sebaiknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diluar variabel telah diteliti pada penelitian ini, misalnya kompensasi, *insetif* dan *reaward*. Indikator yang digunakan setiap variabel bisa menggunakan lebih dari 5 indikator. Dalam metode penelitian bisa menggunakan atau menambah dengan metode-metode yang lain seperti Analisis regresi linier sederhana, PATH dan SEM.

# **DAFTAR PUSTAKA**

- Azhad, M. Naely, Anwar, dan Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu, Jember.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*21 Update PLS Regresi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasan, M. Iqbal. 2013. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Laksana, Jakarta
- Noor, Juliansyah.2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis*). Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaandan Pengpembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.