

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA MOTIVASI KERJA PADA KEPUASAN KERJA

Karen Bayu Krishna  
Bayukrishna35@gmail.com  
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of working environment, job stress and working motivation on the job satisfaction of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Sidoarjo. The research was quantitative. While, the population was administrative staff of PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Sidoarjo with 50 employees as sample. Moreover the sampling collection use saturated samples and its instrument used questionnaires. In additions, the data analysis thechnique use multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical and Service Solution). The research result, from t test, concluded working environment had positive and significant effect on the job satisfaction. This showed as the significance of  $\alpha = 0,012 < 0,05$ . Moreover, Job stress had negative and significant effect on the job satisfaction. This showed as the significance of  $\alpha = 0,018 < 0,05$ . In addition, the working motivation had positive and significant effect in the job satisfaction, as showed it by the significant of  $\alpha = 0,001 < 0,05$ .*

*Keywords: working environment, job stress, working motivation, job satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Sidoarjo dengan jumlah sampel 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical And Service Solution). Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0,012 < 0,05$ . Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0,018 < 0,05$ . Begitu pula dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $\alpha = 0,001 < 0,05$ .

Kata Kunci : lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen yang bertugas menjaga dan memelihara keberadaan sumber daya manusia yang tersedia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik agar kinerja karyawan juga optimal dan mencapai kepuasan kerja. Dalam organisasi, manusia berada pada posisi paling atas atau unsur yang paling penting, tanpa adanya manusia organisasi tidak dapat berjalan meskipun sudah tersedia sumber daya yang lain, hal ini tidak lepas dari fungsi utama manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya organisasi, oleh karena itu organisasi harus dapat memberikan hak dan kewajibannya secara baik. Pemberian hak dan kewajiban yang baik dalam artian adanya keseimbangan antara beban yang ditanggung para karyawan dan fasilitas penunjang kerja yang diberikan. Keseimbangan antara hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawannya. Menurut Ardana *et al.* (2012:5) manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi

kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2010:74).

Setiap perusahaan tentu mengharapkan kepuasan kerja dari semua karyawannya, karena dengan kepuasan kerja berarti karyawan akan melakukan yang terbaik untuk mencapai setiap tujuan perusahaan, selain itu dengan kepuasan kerja karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan hasil kerja maksimal tersebut akan berpengaruh pada citra perusahaan yang juga semakin baik dimata koleganya. Menurut Robbins (2013:312) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima. Usaha untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengidentifikasi kinerja karyawan berdasarkan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam karyawan melakukan tugasnya, jenis lingkungan kerja ada dua, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik meliputi benda-benda yang ada disekitar karyawan saat melakukan tugasnya dan dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan kerja fisik meliputi meja, kursi, pencahayaan. Lingkungan kerja non fisik meliputi suasana ruang kerja yang juga dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung karyawan yang melakukan pekerjaan. Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang baik juga akan dapat mengoptimalkan kontribusi setiap karyawan dalam perusahaan. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan bukan hanya permasalahan lingkungan kerja, tetapi juga ada faktor lain, yaitu stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja mengalami ketegangan akibat gangguan dari lingkungan sekitar tempat mereka bekerja, pada umumnya stres kerja juga dapat mengganggu psikologis para pekerja, jadi stres kerja masih berkaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja. Menurut Handoko (2011:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu tugas-tugasnya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor perusahaan dan faktor pribadi, faktor perusahaan meliputi tuntutan tugas yang dibebankan, tuntutan peran yaitu seorang karyawan harus rela melakukan apa yang diinginkan perusahaan terlepas dari waktu yang ditentukan sebelumnya serta yang terakhir adalah faktor tekanan yang diberikan oleh sesama karyawan. Faktor pribadi meliputi keadaan pribadi seorang karyawan, entah itu masalah yang menyangkut keluarganya atau masalah lain seperti keadaan ekonomi. Stres kerja dapat ditekan atau dikurangi dengan cara pemberian dukungan atau motivasi, motivasi bisa didapatkan dari lingkungan dalam perusahaan atau bahkan dari luar perusahaan.

Motivasi merupakan bagaimana caranya sumber daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama dalam tim secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan instansi. Penelitian Dhanis (2010) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, sebaliknya penelitian Shofiah *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Aruan (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sebaliknya penelitian

Lumentut dan Dotulong (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Juniantara dan Riana (2015) dengan penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) menunjukkan hasil yang sama-sama signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengambil objek PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Sidoarjo yang bergerak dibidang pembiayaan kendaraan bermotor yang cukup besar, dengan tingginya antusias warga masyarakat untuk memiliki kendaraan bermotor yang saat ini sudah menjadi kebutuhan untuk dijadikan alat transportasi utama tentu karyawan pada. Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner dan melakukan observasi langsung mengenai lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya ? (2). Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya ? (3). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya ? Penelitian ini bertujuan untuk (1). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya (2). Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya (3). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk di Surabaya

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan jalannya kegiatan yang ada dalam perusahaan dan sebagai faktor penentu kepuasan dan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Seperti pendapat Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap karyawan disaat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas dalam perusahaan. Menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Setiap lingkungan kerja memiliki masing-masing elemen yang berbeda-beda, jadi diperlukan perhatian khusus karena elemen tersebut dapat dijadikan sebagai penentu keberhasilan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dimana pengaruh keadaan lingkungan dimasa mendatang tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131).

### **Stress Kerja**

Stress kerja merupakan suatu tanda yang muncul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat diterima oleh seorang pegawai. Stress kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Hal ini terjadi disebabkan karena adanya suatu kondisi perubahan di dalam lingkungan kerja sehingga mempengaruhi kestabilan emosi, kondisi dan cara berfikir pegawai yang mengalaminya. Pada kondisi stress kerja yang dialami oleh pegawai, dapat dikategorikan serius, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan ketegangan maupun konflik yang berasal dari pekerjaannya atau kehidupannya. Menurut Handoko (2011:200) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Sejalan dengan Siagian (2014:300) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang dihadapi oleh pegawai akan mengancam kesehatan baik fisik maupun psikis yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Menurut Mangkunegara (2011:157)

stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Namun di sisi lain stress kerja tidak selalu menimbulkan pengaruh yang negatif atau dapat dikatakan bahwa stress kerja juga dapat menimbulkan pengaruh yang positif bagi organisasi atau perusahaan di mana pada tingkatan tertentu stress dapat diharapkan untuk memacu kerja para pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat terjadi karena kurangnya keseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan pada semua kondisi pekerjaan. Namun stress kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak hanya memiliki pengaruh yang negatif tetapi juga dapat berpengaruh positif jika pegawai dapat mengorganisir dengan tepat, sehingga pengaruh yang ditimbulkan dapat dirubah menjadi sebuah motivasi untuk memicu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Priansa (2016:200), motivasi berasal dari Bahasa latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*movere*" sering disepadankan dengan *motivation* dalam Bahasa Inggris yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama karyawan dalam bekerja untuk mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi diri, serta kebutuhan akan penghargaan. Ardana *et al* (2012:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, tergantung kepada ketangguhan sang manajer dalam mengarahkannya. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam melakukan tugas - tugasnya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda - beda sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin tinggi penilaian yang berikan terhadap kegiatan yang dilakukan, dirasa sesuai dengan apa yang diinginkan, maka semakin tinggi pula nilai kepuasan yang menjadi tolak ukur. Seperti yang diungkapkan oleh Zainal *et al.* (2015:620), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal - hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari penilaian khusus individu terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaannya, hubungan antar individu baik diluar maupun di dalam perusahaan dan penyesuaian atau adaptasi dari karyawan itu sendiri. Sedangkan Priansa (2016:291) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka dan tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan prilakunya dalam melakukan pekerjaan. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik, faktor intrinsik adalah faktor dari dalam lingkungan kerja karyawan, dan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar perusahaan

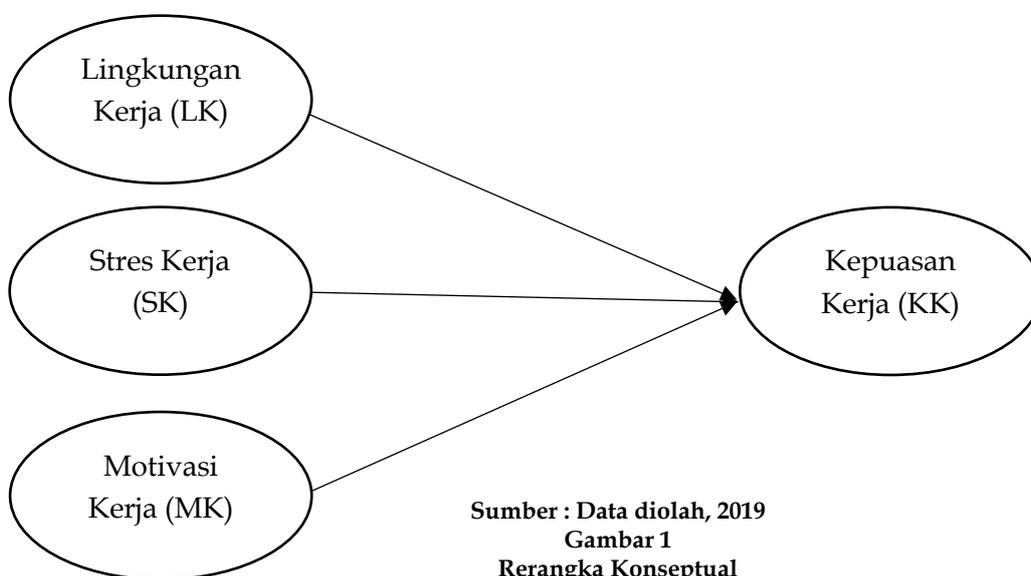
### Penelitian Terdahulu

Pertama, Dhania (2010) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, sebaliknya penelitian Shofiah *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Kedua, Aruan (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sebaliknya penelitian Mauritz dan Lucky (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Ketiga, Juniantara dan Riana (2015) dengan penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) menunjukkan hasil yang sama-sama signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

### Rerangka Konseptual



### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Diperlukan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi secara positif dan kondusif agar karyawan memperoleh kepuasan kerja. Sunyoto, (2012:43) menyatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif dan memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Mahendra (2015) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.**

#### Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan kerja

Stress kerja merupakan suatu tanda yang muncul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat diterima oleh seorang pegawai. Stress kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Sejalan dengan pendapat Caplan *et al* (dalam Wijono,

2010:121) stress kerja merupakan kejenuhan dalam bekerja akibat dari berbagai tekanan dalam pekerjaan yang menyebabkan perasaan tidak senang sehingga beban pekerjaan tidak terselesaikan. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan stres yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi apa yang sedang dilakukan dan hasil yang mereka terima. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mansoor *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa "*job stress is negatively related with employee job satisfaction*", begitu juga pada penelitian Shofiah *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja

**H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Ardana *et al.* (2012:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, tergantung kepada ketangguhan sang manajer dalam mengarahkannya. Kepuasan kerja dapat tercapai dengan banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi atau dorongan yang diberikan, maka dalam diri karyawan akan merasa bahwa ada pemberi semangat atau dorongan saat mereka bekerja, merasa diperhatikan oleh atasan. Seperti penelitian terdahulu yang terdapat dalam mapping penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

**H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk pada bagian administrasi sejumlah 50 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:73) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini akan menggunakan karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk bagian administrasi sebagai responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sugiyono (2014:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sampel.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya, yang terdiri dari karyawan di bagian administrasi sebagai responden penelitian melalui kuisioner. Data

sekunder adalah data-data mengenai perusahaan yang meliputi gambaran secara umum perusahaan yang diteliti, struktur perusahaan, serta data jumlah karyawan yang di peroleh secara langsung dari PT. Adira Finance sebagai objek penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik kuisisioner yaitu dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Sidoarjo. Pemberian kuisisioner kepada responden di gunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk yang dapat mempengaruhi diri karyawan saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa puas diri karyawan dan kinerja karyawan juga akan semakin baik dan sebaliknya. Sebaliknya apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja yang tidak layak, maka karyawan tidak dapat mengalami kepuasan dalam bekerja.

##### **Stress Kerja**

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya. Stres kerja merupakan suatu hal yang harus dihindari oleh karyawan saat bekerja, karena dapat mengganggu proses pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan tersebut. Sebaliknya karyawan dituntut harus mampu memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dia lakukan.

##### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang ada dalam diri karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tanpa adanya pemberian motivasi yang layak maka setiap karyawan tidak akan mencapai tingkat kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya apabila motivasi diberikan secara layak terhadap setiap karyawan, maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

##### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhannya dengan baik, maka akan merasa puas dan begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan maka tingkat kepuasan setiap karyawan akan mengalami penurunan.

## Uji Instrumen Data

### Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2016:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas (Ghozali, 2016:53) yaitu, jika  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisioner dapat diandalkan. reliabilitas adalah ketelitian, derajat ketepatan dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Menurut Sugiyono (2016:354) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk mengukur reliabilitas dapat melihat Cronbach alpha, suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach alpha  $> 0,60$ .

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS, maka besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja akan diketahui. Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas.

$$Kk = a + b_1Lk + b_2Sk + b_3Mk + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot menurut Ghozali (2016:154) adalah jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi dianggap tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016:106). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$  (Ghozali, 2016:106).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2016: 134). Apabila memiliki pola tertentu, maka titik yang terbentuk dalam suatu pola memiliki bentuk yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) yang telah terjadi pada heteroskedastisitas. Apabila memiliki pola yang jelas, maka titik akan menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dibuktikan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian apabila tidak adanya heteroskedastisitas disetiap variabelnya.

### Uji Goodness of Fit

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut, jika nilai signifikansi Uji F > 0,05, menunjukkan variabel lingkungan kerja stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak layak untuk digunakan model penelitian karena tingkat signifikansi melebihi batas yang telah ditentukan, sedangkan jika nilai signifikansi Uji F < 0,05, menunjukkan variabel lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja layak untuk digunakan dalam model penelitian.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi R digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat kepuasan kerja. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan kriteria sebagai berikut : jika R = 1 atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif searah, jika R = -1 atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah. Sedangkan jika R = 0 atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali. Serta seluruh variabel dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap parsial terikat. Uji t ini membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan menentukan signifikansi kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut : Hipotesis,  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.  $H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen. Kriteria uji jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (Lk, Sk, Mk) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kk) = hipotesis diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka dikatakan tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (Lk, Sk, Mk) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kk) = hipotesis ditolak. Pada uji t nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistik parametrik sebagai berikut : jika signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada Tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	LK <sub>1</sub>	0,881	0,000	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,922	0,000	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,908	0,000	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,769	0,000	Valid
Stres	SK <sub>1</sub>	0,864	0,000	Valid
	SK <sub>2</sub>	0,912	0,000	Valid
	SK <sub>3</sub>	0,837	0,000	Valid
	SK <sub>4</sub>	0,901	0,000	Valid
	SK <sub>5</sub>	0,850	0,000	Valid
Motivasi kerja	MK <sub>1</sub>	0,559	0,000	Valid
	MK <sub>2</sub>	0,769	0,000	Valid
	MK <sub>3</sub>	0,637	0,000	Valid
	MK <sub>4</sub>	0,860	0,000	Valid
	MK <sub>5</sub>	0,872	0,000	Valid
	MK <sub>6</sub>	0,872	0,000	Valid
Kepuasan kerja	KK <sub>1</sub>	0,668	0,000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,873	0,000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,813	0,000	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,644	0,000	Valid
	KK <sub>5</sub>	0,892	0,000	Valid
	KK <sub>6</sub>	0,823	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi  $< 0,05$ .

#### Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,879	Reliabel
Stres kerja	0,920	Reliabel
Motivasi kerja	0,860	Reliabel
Kepuasan kerja	0,879	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Sidoarjo. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B	T	Sig
Konstanta	1,871	-	-
Lingkungan kerja (LK)	0,335	2,613	0,012
Sters kerja (SK)	-0,226	-2,457	0,018
Motivasi kerja (MK)	0,409	3,484	0,001

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:

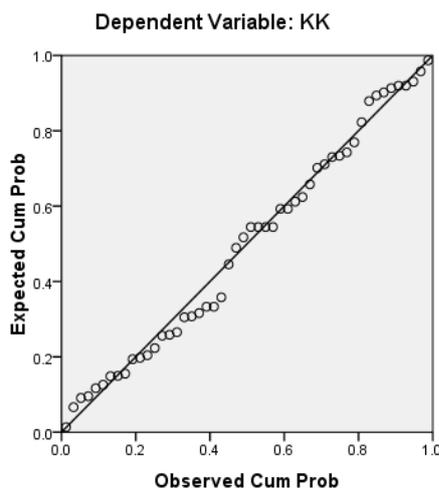
$$KK = 1,871 + 0,335LK - 0,226SK + 0,409MK + e$$

Konstanta sebesar 1,871 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja = 0 atau tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan akan sebesar 1,871. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,335. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerjamempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerjameningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,335 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0,226. Koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan berlawanan arah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila stres kerja meningkat sebesar satu-satuan akan menyebabkan penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,226 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,409. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 0,409 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, dan apabila dikatakan normal maka model regresi layak untuk dijadikan penelitian. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45<sup>0</sup>, yang artinya model regresi dinyatakan normal dengan hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Sumber : Data diolah 2019

Gambar 2  
Grafik p-plot

Tabel 4  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35743770
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.650
Asymp. Sig. (2-tailed)		.792

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45<sup>0</sup>, sedangkan berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,792 maka dapat disimpulkan bahwa data dari model regresi tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016:106). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi dari angka 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari angka 0,1 maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas VIF = 1/*Tolerance*, jika VIF = 10 maka *Tolerance* 1/10 = 0,1 (Ghozali, 2016:106). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

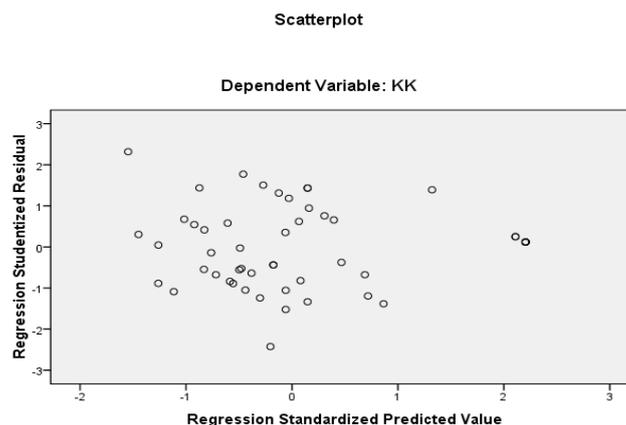
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja	0,553	1,808	Non Multikolinieritas
Stres kerja	0,555	1,801	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,727	1,376	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2019

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tidak terjadi perbedaan (tetap) disebut homokedastisitas sedangkan jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik apabila model tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot**

Sumber: Data primer diolah , tahun 2019

Dari Gambar 3 *scatterplot* terlihat menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk model penelitian.

**Uji Goodness of Fit**

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja layak atau tidak layak untuk dijadikan model penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05 maka menunjukkan model tidak layak digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikansi Uji F < 0,05 maka menunjukkan model regresi layak digunakan model penelitian. Hasil perhitungan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	11.038	3	3.679	27.035	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.260	46	.136		
	Total	17.298	49			

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 27,035. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kepuasan kerja (Y).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.614	.36891

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Hasil uji koefisien Determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,799. Hal ini berarti bahwa hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kuat karena  $> 0,50$ . Nilai R Square sebesar 0,638 atau 63,8%, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dapat dijelaskan lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja adalah sebesar 63,8%, sedangkan sisanya 36,2% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau variabel independen seperti lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ( $\alpha=0,05$ ).

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Uji t**

Model	t	Sig
Lingkungan kerja	2,613	0,012
Stres kerja	-2,457	0,018
Motivasi kerja	3,484	0,001

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel LK adalah  $\alpha = 0,012 < 0,05$  berarti LK mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap KK. Nilai signifikansi untuk SK adalah  $\alpha = 0,018 < 0,05$  berarti SK mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap KK. Nilai signifikansi untuk MK adalah  $\alpha = 0,001 < 0,05$  berarti MK mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap KK.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sejatinya sesuatu yang personal atau individual, karena pengertian tingkat kepuasan setiap orang berbeda - beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Diperlukan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi secara positif dan kondusif agar karyawan memperoleh kepuasan kerja. Seperti pendapat Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa, lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif dan memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) yang menyatakan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut berarti bahwa, semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stress kerja merupakan suatu tanda yang muncul akibat adanya beban kerja berlebihan yang tidak dapat diterima oleh seorang karyawan. Stress kerja dapat mempengaruhi baik mental maupun fisik pegawai. Sejalan dengan pendapat Caplan *et al.* (dalam Wijono, 2010:121) stress kerja merupakan kejenuhan dalam bekerja akibat dari berbagai tekanan dalam pekerjaan yang menyebabkan perasaan tidak senang sehingga beban pekerjaan tidak terselesaikan. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan stres yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi apa yang sedang dilakukan dan hasil yang mereka terima. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mansoor *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa "*job stress is negatively related with employee job satisfaction*". Penelitian Shofiah *et al.* (2017) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Ardana *et al.* (2012:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi secara positif maupun negatif, tergantung kepada ketangguhan sang manajer dalam mengarahkannya. Kepuasan kerja dapat tercapai dengan banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi kerja, karena dengan adanya motivasi atau dorongan yang diberikan, maka dalam diri karyawan akan merasa

bahwa ada pemberi semangat atau dorongan saat mereka bekerja, merasa diperhatikan oleh atasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Hal tersebut bermakna bahwa suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan akan berdampak pada hubungan kerja yang harmonis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan. (2). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Hal tersebut bermakna bahwa, stres kerja muncul akibat dari adanya tuntutan tugas yang berlebihan tetapi tidak diikuti dengan jaminan pengembangan karir serta kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga karyawan merasa kurang atas informasi terkait peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. (3). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Hal tersebut bermakna bahwa pimpinan sangat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri masing – masing karyawan untuk selalu bekerja secara optimal, bukan semata – mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pimpinan dapat meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawan dengan melalui tunjangan ataupun promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.

### **Saran**

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah: (1). PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2). PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk harus lebih memperhatikan stres kerja yang dialami oleh karyawan, untuk mencegah terjadinya stres kerja, dengan memberikan bantuan dalam mengelola stres kerja yang berhubungan secara langsung dengan atasan (manajemen stres). (3). PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk sebaiknya melakukan promosi jabatan agar karyawan tetap bekerja lebih baik dalam perusahaan. (4). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel bebas ataupun terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bisa menjadi pembanding dengan penelitian ini, yang menggunakan telah menggunakan variabel lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dikembangkan dalam penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut: (1). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance terdapat tiga variabel yaitu, lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. (2). Penelitian ini hanya mengambil responden dari karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance pada bagian administrasi, sedangkan dalam perusahaan memiliki banyak divisi lain yang dapat dijadikan sebagai objek untuk penelitian serupa.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W.M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Aruan, S. Q. dan F. Mahendra. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Modus*. 27(2): 141 – 162.
- Dhania, R. D. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria*. 1(1): 15 – 23.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Edisi 8. Cetakan VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPFEE : Yogyakarta
- Juniantara, W. I. dan I. G. Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi di Denpasar). *E jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(9): 611 – 628.
- Kartika, W. E., dan T. S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(1): 100 – 112.
- Lumentut, D. S. M. dan L.O.H. Dotulong. 2015. Pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi). *Jurnal EMBA*. 3(1): 74 – 85
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya : Bandung
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya : Bandung
- Mansoor. M., S. Fida, dan Z. Ahmad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2(3): 50 - 56.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta : Bandung.
- Robbin. S. dan T. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edition 15. New Jersey : Pearson Education.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silalahi, U. 2013. *Asas – Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung
- Shofiah, I. R., B. S. Sunuharyo, I. Ruhana. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intention To Leave (Studi Pada Driver PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44 (1): 171 – 177
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta: Bandung
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta : Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber daya manusia*. Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Kencana Pernada Media Group. Jakarta.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industry dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumberdaya Manusia*. (rev ed). Kencana Media Group. Jakarta.

Zainal, Veitzhal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketujuh. Raja Grafindo Persada. Jakarta