

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan

¹Alya Mahpuja Nasution, ²Nur Ahmadi Bi Rahmani, ³Reni Ria Armayani Hasibuan

¹Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, alyamahpuja@gmail.com

²Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, nurahmadi@uinsu.ac.id

³Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, reniriaarmayani@uinsu.ac.id

Abstract

This study aims to find out and analyze how and how much influence Sales Effect Work Motivation and Environment Work on Employee Job Satisfaction at PT. SUNLIFE Financial Branch Medan city. The research method used in this research is quantitative method descriptive approach. The type of data used is data Primary obtained by distributing questionnaires to employees at PT. Sunlife Medan Branch. The subject in this research is PT. Sunlife Branch Medan and the object of this research is Employee Job Satisfaction, Work Motivation and Employee Work Environment. The test equipment used in this study is Spss20 to test the classical assumptions, multiple regression analysis, and test hypothesis. Based on the results of hypothesis testing, namely the t test shows that motivation Work has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction with a t-count value of 3.9777 and a prob of 0.0000 <0.05. As well as Work Environment with test results that the Work Environment has a positive effect and significant to Employee Job Satisfaction with a t value of 5,972 and prob value 0.0000<0.05. And the results of the F test show that the variable Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. SUNLIFE Financial City Branch Medan with a value of F Prob 0.0000. The results of this test indicate that the variable Work Motivation and Work Environment contribute 76.9% on the variable Employee Job Satisfaction at PT. SUNLIFE Financial Branch Medan city.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, dan variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi dan lingkungan. Motivasi kerja sangat berguna dalam membantu suatu perusahaan untuk dapat menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain yaitu faktor ekstern dan intern yang dimiliki oleh seorang pemimpin dan bawahan dimana mereka sedang melakukan pekerjaan. (Didi Pianda, 2018) Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan

merasa puas dan termotivasi untuk bekerja. Jika motivasi kerja tinggi, kinerjanya juga akan tinggi. Karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat. (Irawan, 2012)

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sunlife Financial Medan dapat dikatakan belum maksimal. Ini dapat terlihat dari absensi yang tidak stabil, sarana dan prasarana yang belum lengkap, kurang pengawasan dari pimpinan sehingga masih ada ditemukan karyawan operasional yang bebas bermain handphone atau menggunakan komputer untuk kepentingan pribadi, kurangnya komunikasi antar bagian dan kemampuan karyawan yang kurang efektif. Berikut data absensi karyawan PT. Sunlife Financial Medan. (Laporan Absensi Karyawan PT. Sunlife Financial, 2020).

Tabel 1. Absensi Karyawan PT. Sunlife Financial Medan Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Pulang Cepat	Sakit	Izin	Datang Terlambat
Januari	70	-	1 orang	-	3 orang
Februari	70	2 orang	-	2 orang	1 orang
Maret	70	1 orang	-	-	2 orang
April	70	4 orang	-	3 orang	7 orang
Mei	70	-	-	7 orang	2 orang
Juni	70	-	1 orang	-	4 orang
Juli	70	-	-	-	3 orang
Agustus	70	5 orang	-	-	2 orang
September	70	4 orang	1 orang	-	5 orang
Oktober	70	1 orang	-	-	4 orang
November	70	9 orang	-	-	1 orang
Desember	70	-	-	4 orang	8 orang
Jumlah		26	3	16	39

Sumber: Laporan Absensi Karyawan PT. Sunlife Financial Cabang Medan (data diolah)

Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat absensi karyawan pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya kepuasan kerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan menurun yang kemudian berimbas pada rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga berimbas pada peningkatan absensi karyawan.

Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktural organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017).

Menurut Putra menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dan pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. (Ida Bagus Udayana Putra, 2020).

Kepuasan kerja diartikan kepuasan bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana 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 pribadi sehingga merasa puas secara lahir dan batin. (Juliansyah Noor, 2017)

Motivasi Kerja

Menurut Iskandar & Yuhansyah motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Iskandar & Yuhansyah, 2018) Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkungan organisasi, motivasi kerja merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan. Karyawan akan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik apabila dia memperoleh imbalan yang memadai seperti bonus, penghargaan, ekstra cuti dan sebagainya. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan tercapai sasaran kepuasan. (Supartha & Sintaasih, 2017).

Lingkungan Kerja

Robbins mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana didalamnya para karyawan melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa material maupun kondisi psikologis yang dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan fisik, sehingga manusia dengan keterampilan yang ada harus mampu memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal. (Robbins & Judge, 2012)

Karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawai yang dapat mendorong

karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Dan diketahui juga bahwasanya kepedulian terhadap lingkungan kerja akan memberikan dampak pada kemajuan keseluruhan staf dan sosial. (Khairunnisa & Jannah, 2022).

Metodelogi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variable, dan indikator. (Nur Ahmadi Bi Rahmani, 2016). Pendekatan deskriptif adalah penelitian dengan mengumpulkan data untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan yang terkait dengan objek penelitian yang di teliti. Metode deskriptif dilakukan dengan melalui langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi, pengolahan atau menganalisis data, membuat kesimpulan dan laporan untuk menggambarkan tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Agen pada PT. Sunlife Financial Medan yang berjumlah 70 Karyawan.

Sampel

Mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. (Sugiyono, 2017). Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah probability sampling. Definisi probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Jenis probability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan pemasaran PT. Sunlife Financial Cabang Kota Medan yang berjumlah 70 karyawan.

Definisi Operasional

Tabel 2. Defenisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)(Aslinda, 2017)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengawasan kerja 4. Kesempatan promosi 5. Rekan kerja	Likert
2	Motivasi Kerja (X1)(Suparyadi, 2015b)	1. Fisiologis 2. Keselamatan, keamanan kerja 3. Sosial 4. Penghargaan 5, Aktualisasi diri	Likert
3	Lingkungan Kerja (X2)(Alex S, 1992)	1. Penerangan 2. Udara di tempat kerja 3. Pewarnaan ruangan 4. Suara bising 5. Ruang gerak 6. Keamanan 7. Kebersihan	Likert

Tabel 3. Tabel Pengukuran Skala Likert

No.	Penilaian	Skor
1	SangatSetuju(SS)	5
2	Setuju(S)	4
3	KurangSetuju(KS)	3
4	TidakSetuju(TS)	2
5	SangatTidakSetuju(STS)	1

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel
2. Analisis Inferensial
 1. Analisis Regresi Linear Berganda
Dalam menganalisis data metode yang digunakan adalah rumus analisis regresi berganda dibantu dengan komputer untuk menggunakan aplikasi pengolah data SPSS 20.
 2. Uji Asumsi Klasik
Adapun yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Deteksi Normalitis, Deteksin Multikoleniaritas, dan Deteksi Heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis
3. Uji F
Untuk Mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel dependen dengan independen.
4. Uji T
Uji T digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji koefisien determinasi (R²)
Uji R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas menjelaskan variabel dependen/ terikat atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 70 sampel yang dipilih secara acak dari beberapa responden. Data primer diambil dengan memberikan angket kepada responden atau dilakukan wawancara secara langsung dengan menggunakan pertanyaan tertutup. Selanjutnya di lakukan pengklarifikasian data primer ke dalam beberapa tabel distribusi berdasarkan jenis kelamin, Pendapatan, usia , dan Pendidikan Terakhir.

1. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
25-30	11	15.7
31-41	46	65.7
46-55	8	11.4
56-65	5	7.1
Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa frekuensi berdasarkan kelompok umur yang paling banyak didominasi oleh umur 31-41 Tahundengan presentase sebesar 65.7%.

2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA	8	11.4
D3	42	60.0
S1	16	22.9
S2	4	5.7
Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa frekuensi berdasarkan kelompok pendidikan terakhir yang paling banyak didominasi oleh mereka yang tamatan D3 dengan presentase sebesar 60%.

3. Identitas Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki	32	45.7
Perempuan	38	54.3
Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui bahwa frekuensi berdasarkan kelompok jenis kelamin yang paling banyak didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 54.3%.

4. Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 7. Identitas Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Frekuensi	Persentase (%)
3 Jt – 4 Jt	19	21.1
5 Jt – 6 Jt	47	67.1
7 Jt – 8 Jt	4	5.7
Jumlah	70	100

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa frekuensi berdasarkan kelompok pendapatan yang paling banyak didominasi oleh mereka yang berpendapatan Rp. 5.000.000-Rp.6.000.000 dengan presentase sebesar 67.1%

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Statistics

	Motivasi	Lingkungan	Kepuasan
N	70	70	70
Valid	70	70	70
Missing	0	0	0
Mean	19,7429	25,1714	19,7143
Std. Error of Mean	,41338	,41152	,49139
Median	20,0000	25,0000	20,0000
Std. Deviation	3,45860	3,44300	4,11129
Variance	11,962	11,854	16,903
Range	14,00	17,00	16,00
Minimum	11,00	18,00	9,00
Maximum	25,00	35,00	25,00

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai maksimum sebesar 25 dan nilai minimum sebesar 11 serta nilai mean 19.74 dengan total observasi sebanyak 70 hal ini menjelaskan bahwa nilai rata-rata Motivasi memiliki nilai sebesar 19,74 dan hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan di PT Sunlife Cab Medan berkategori baik. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai maximum sebesar 35 dan nilai minimum sebesar 18 serta nilai mean 25.17 dengan total observasi 70 hal ini menjelaskan bahwa nilai rata-rata Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 25.17 dan hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di PT Sunlife Cab Medan berkategori sangat baik. Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai maksimum sebesar 25 dengan nilai minimum 9 serta mean 19.71 dengan total observasi 70 hal ini menjelaskan bahwa nilai rata-rata Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 19,71 dan hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sunlife Cab Medan berkategori baik.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,211	3,064		,722	,473					
	Motivasi	,542	,136	,456	3,977	,000	,577	,437	,386	,716	1,397
	Lingkung	,270	,137	,226	5,972	,000	,469	,234	,191	,716	1,397

a. Dependent Variable: Kepuasan

Data Diolah SPSS 2022

Dari tabel 9 di atas, dapat diketahui hasil model persamaan untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.211 + 0.542 (X1) + 0.270 (X2) + \epsilon$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah sebagai berikut :

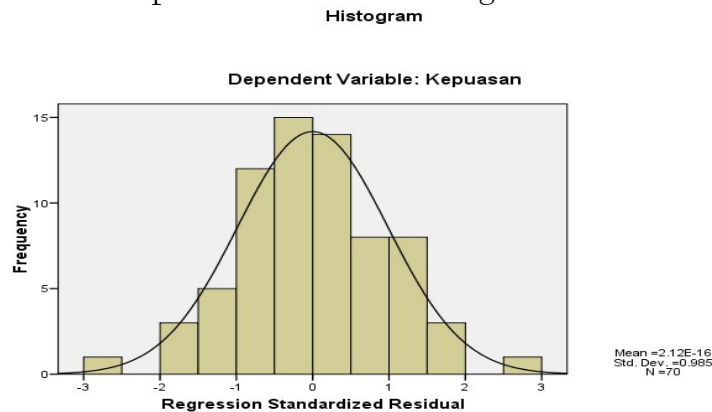
1. Nilai konstanta (c) sebesar 2.211 hal ini berarti menunjukkan bahwa Jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sun Life Financial Cab. Medan bernilai 2.211 dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Nilai Koefisien Motivasi Kerja (X1) 0.542 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Motivasi Kerja meningkat sebesar 0.542 maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sun Life Financial Cab. Medan sebesar 54.2%.

Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (X2) 0.270 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja meningkat sebesar 0.270 maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sun Life Financial Cab. Medan sebesar 27%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov nilai sig > 0.05, maka dapat berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 diatas , diuji normalitas dengan histogram dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena kurva histogram diatas berbentuk parabola dan bukan garis linear.

Selanjutnya adalah menggunakan perhitungan kolmogrov-Smirnov. Apabila nilai asymptotic significant (2-tailed) lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdistribusi norlam. Hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan Kolmogrov-Smirnov menggunakan software SPSS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,26522400
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,545
Asymp. Sig. (2-tailed)		,928

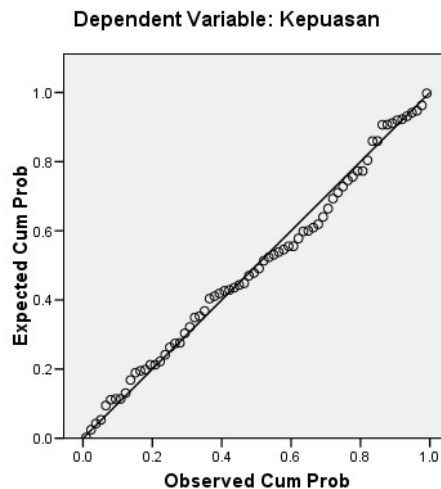
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil diolah SPSS 2022

Dilihat dari hasil uji normalitas seluruh variabel menggunakan perhitungan Kolmogrov-Smirnov diatas adalah 0.928 dan lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Dari gambar 2 diatas menunjukkan bahwa daa menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasil) yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikoleniaritas dengan SPSS ditunjukkan lewat tabel Coefficient, yaitu pada kolom Tolerance dan kolom VIF (Variancel Inflated IFactors). Tolerance adalah indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai tolerance lebih besar dari 10,10 dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel II. Uji Multikoleniaritas

Coefficients											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,211	3,064		,722	,473					
	Motivasi	,542	,136	,456	3,977	,000	,577	,437	,386	,716	1,397
	Lingkunga	,270	,137	,226	5,972	,000	,469	,234	,191	,716	1,397

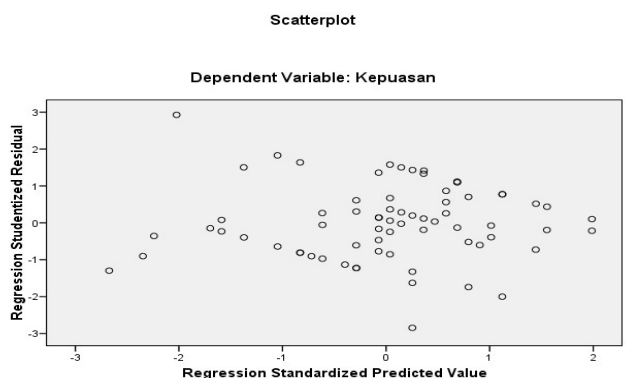
^a.Dependent Variable: Kepuasan

Dari hasil pengujian multikoleniaritas yang dilakukan diketahui bahwa variabel inflation factor (VIF) keempat variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1.397, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.397 dan hasil yang diperoleh dari kedua variabel tersebut lebih kecil

dari 10, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedetisitas

Uji Heteroskedetisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot. Adapun hasil uji statistic Heteroskedetisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedetisitas

Hasil pengujian heteroskedetisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Sebagaimana terlihat, titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedetisitas dalam model regresi. Dengan demikian asumsi-asumsi normalitas, multikoleniaritas dan heteroskedetisitas dalam model tersebut dapat dipenuhi.

Uji Hipotesis

Uji Statistik

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2 secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 12. Uji T-Statistik

		Coefficients										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,211	3,064		,722	,473						
	Motivasi	,542	,136	,456	3,977	,000	,577	,437	,386	,716	1,397	
	Lingkunga	,270	,137	,226	5,972	,000	,469	,234	,191	,716	1,397	

a. Dependent Variable: Kepuasan

$$\begin{aligned} \text{Rumus untuk mencari } t\text{-tabel} &= \alpha : n - k - 1 \\ &= 0.05 : 70 - 2 - 1 \\ &= 0.05 : 67 \\ T - \text{tabel} &= 1.65291 \end{aligned}$$

1. Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.977. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.65291) dengan nilai t sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sunlife Financial Cab. Medan.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5.972. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.65291) dengan nilai t sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sunlife Financial Cab. Medan.

Uji F Statistik

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau keseluruhan. Uji F digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) secara serempak/bersamaan terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1. Pada nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi > 0,05. Artinya H_0 diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
2. Pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05. Artinya H_0 diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 13. Uji F Statistik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,629	2	215,315	19,610	,000 ^a
	Residual	735,656	67	10,980		
	Total	1166,286	69			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Data Diolah SPSS 2022

$$\begin{aligned} \text{Rumus untuk mencari } F\text{-tabel} &= K : n - k \\ &= 3 : 70 - 3 \\ &= 3 : 67 \end{aligned}$$

$$F\text{-Tabel} = 2.26$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa F hitung (19.610). Nilai itu lebih besar dari F tabel (2.26) dengan nilai F sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara simultan Motivasi

Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Sunlife Financial Cabang Medan.

Uji R Square

Uji koefisien determinasi atau R² bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variabel dependen/ terikat (Kepuasan Karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Tabel 14. Uji R Square

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,808 ^a	,769	,750	3,31360	,369	19,610	2	67	,000	2,247

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa 76.9% variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Sunlife Cab. Medan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cab. Medan

Hasil yang diperoleh dari penelitian diatas adalah Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.977. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.65291) dengan nilai t sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitan tersebut adalah H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cab. Medan.

Motivasi kerja merupakan penunjang tercapainya kepuasan yang optimal, dengan karyawan yang termotivasi maka akan berdampak ke kinerja yang dihasilkan yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja dan juga karyawan merasa bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan berdampak baik pula terhadap kepuasan kerja. Hal ini akan berdampak ke output perusahaan yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rizwan, Azeem, dan Asif (2010) yang menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cab. Medan

Hasil yang diperoleh dari penelitian diatas adalah Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 5.972. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.65291) dengan nilai t sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitan tersebut adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan prositif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cab. Medan.

Riana (2005) menemukan adanya pengaruh positif persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Persepsi karyawan tentang kualitas lingkungan kerja berbeda antara bagian produksi, pemasaran, personalia, dan keuangan. Tercipta lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan menunjukkan adanya saling pengertian dan saling menghormati antara kedua belah pihak. Hubungan ini sangat penting untuk berlangsungnya kerja dalam organisasi. Tanpa adanya hubungan ini maka kegiatan karyawan tidak dapat berjalan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Seorang pemimpin harus mengerti situasi dan kondisi karyawan tersebut. Mengetahui kondisi karyawan berarti mengerti kebutuhan yang dibutuhkan karyawan dan berusaha untuk memenuhinya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan akan merasa senang dan karyawan dapat bekerja dengan lebih giat sehingga kontribusi yang diberikan kepada perusahaan juga meningkat. Begitu pula hubungan yang baik diantara sesama karyawan berarti dalam bekerja akan ada suasana yang mendukung dan membantu dengan rekan sekerja, sehingga pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja karyawan yang baik dapat mengakibatkan karyawan bekerja dengan tenang karena mereka dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang diberikannya juga maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Leonardus (2010) tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cab. Medan

Hasil yang diperoleh adalah F hitung (19.610). Nilai itu lebih besar dari F tabel (2.26) dengan nilai F sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cab. Medan

Kepuasan Kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada. Adanya faktor-faktor tersebut tentu menjadikan organisasi harus pandai dalam mengelola kebijakannya agar pencapaian tujuan organisasi bisa maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai antara lain motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan membuat pegawai merasa betah bekerja. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik tentu diperlukan peran dari berbagai pihak, mulai dari pegawai itu sendiri hingga instansi-instansi terkait yang menerapkan kebijakan-kebijakannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardus (2010) tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa pemberian motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Rasa nyaman karyawan untuk bekerja di perusahaan dan dukungan dari pimpinan dapat memunculkan bentuk motivasi kerja karyawan sehingga kinerja di PT. Sunlife Financial Cab Medan semakin bagus dan kepuasan kerja akan tercapai.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Cab. Medan dengan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa/i, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.977. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.65291) dengan nilai t sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sunlife Financial Cab. Medan.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5.972. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1.65291) dengan nilai t sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis penelitian tersebut adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sunlife Financial Cab. Medan.
3. F hitung (19.610). Nilai itu lebih besar dari F tabel (2.26) dengan nilai F sig (0.000) < 0.05. Sehingga pengujian hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Karyawan PT. Sunlife Financial Cab. Medan.

Saran

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh peneliti, maka dari itu penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan
Dalam Perusahaan, dengan adanya hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sunlife Funancial Cab. Medan Purbalingga untuk selalu memberikan motivasi kerja, memperhatikan absensi karyawan, dan memberi pengarahan terhadap karyawan karena masih banyaknya karyawan yang mangkir akibat kurangnya minat bekerja. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan harus memberi ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, pangkat, agregat, keistimewaan dan sebagainya yang diberi untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Diharapkan juga perusahaan tetap mengutamakan kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan

2. Untuk Pengembang Ilmu
Saya harap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta sebagai masukan dan bahan perbandingan bagi para peneliti selanjutnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain atau mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan selain variabel yang ada dalam penelitian ini. Diharapkan untuk membedakan lokasi penelitian dan diharapkan untuk menambah periode penelitian serta sampel yang lebih banyak lagi, agar hasil penelitian lebih akurat dan dapat dijadikan bahan perbandingan kedepannya.

Daftar Pustaka

- Alex S, N. (1992). Manajemen Personalia.
- Al-Mahali, J., & As-Suyuti, J. (1990). Terjemah Tafsir Jalalain Berikut Asbaabun Nuzul Surat Al A'raf-Al Isra'. Sinar Baru.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya, Q.S. al-Anbiya: 107. (n.d.).
- Al-Qur'an dan Terjemahannya, Q.S. Al-Maidah: 7. (n.d.).
- Al-Qur'an dan Terjemahannya, Q.S. al-Qashash : 77. (n.d.).
- Anoraga, P. (1992). Psikologi Kerja. PT. Rineka Cipta.
- Aslinda. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe.
- Fauzi Arif Lubis. (2018). Pengantar ilmu ekonomi.
- Hasibuan, M. (2001). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Refisi F.D. Rajawali.
- Hasibuan, R. R. A., Jannah, N., & Syahputra, A. (n.d.). Ekonomi Mikro Islam. CV. Merdeka Kreasi Group.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen. BPF.
- Irawan, A. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Departemen 4W Kalim PT Asuransi Astra Buana. Universitas Indonesia.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Media Sahabat Cendekia.
- Juliandi. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis (Pertama). UMSU Press.
- Khairunnisa, V., & Jannah, N. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. BPRS Puduarta Insani Velly. SAUJANA : Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah, 04(01), 41-52.
- Laporan Absensi Karyawan PT. Sunlife Financial. (2020).
- Mangkunegara, A. P. (1993). Psikologi Perusahaan. Trigenda karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (1992). Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia.
-

- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Priyono, A. (2013). *Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur*. Nomina, II(II).
- Putra, I. B. U. (2020). *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Scopindo.
- Rahmani, N. A. B. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. FEBI UIN-SU Press.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Kompensasi & Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditama.
- Sedarmayati. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Shaleh, A. R. (2004). *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Prenada Indonesia.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18– 23.
- Sudaryanadana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi, Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. CV. Setia Bakti.
- Suparyadi. (2015a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Suparyadi. (2015b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (I)*. PT. Kharisma Putra Utama.
- Syahbudi, M. (2018). *Ekonomi Makro Perspektif Islam*.
- Tahir, A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, E. (2008). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Rumah Sakit Juanda Kuningan*. Universitas Sanata Dharma.