

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Vanessa¹, M. Tony Nawawi^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: vanessa.115180009@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: tonyn@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 25-01-2022, revisi: 10-02-2022, diterima untuk diterbitkan : 04-03-2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Kepuasan kerja karyawan dapat tumbuh dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman, karyawan yang tidak mengalami stres kerja, serta motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah serta dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah.

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment, work stress, and motivation on job satisfaction of employees of PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. The sampling technique used is simple random sampling with a total of 100 respondents. Data processing is done using SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study are the work environment and motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah, while work stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction at PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Employee job satisfaction can grow from a comfortable working environment, employees who do not experience work stress, and employee motivation at work. The results of this study are expected to provide benefits for employees of PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah and can be useful for companies in creating a comfortable work environment, reducing work stress, and increasing employee motivation at work in increasing job satisfaction of employees of PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah.

Keywords: work environment, work stress, motivation, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, faktor yang menjadi penentu agar perusahaan berjalan dengan baik dan lancar adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung jalannya perusahaan. Tanpa

adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak mungkin berjalan dengan baik dan mencapai kesuksesan. Dalam mencapai kesuksesan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya berkaitan dengan hasil yang diterima oleh karyawan dengan hasil yang diyakini seharusnya diterima. Jika karyawan sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka secara hal ini juga secara langsung mempengaruhi usaha mereka dalam bekerja di perusahaan. Perusahaan tentu mengharapkan semua karyawannya memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sangat berpengaruh bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dalam mencapai kepuasan kerja karyawan terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi, diantaranya adalah lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan gairah dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja juga secara otomatis akan naik. Dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga akan membuat karyawan betah dan semangat dalam bekerja. Berbeda halnya dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, membosankan, dan bahkan *toxic* akan membuat karyawan tidak betah dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman ini dapat membuat karyawan merasa tertekan jika terus berada dalam perusahaan. Selain itu, produktivitas kerja pun akan menurun karena tekanan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman. Oleh karena itu, penting sekali bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan merasa aman karena hal ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Timbowo (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja. Stres kerja biasanya timbul karena beban pekerjaan yang terlalu berat maupun adanya desakan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Stres kerja berdampak bagi kepuasan karyawan karena karyawan yang mengalami stres kerja cenderung lebih tertekan dalam bekerja, hal ini dapat menyebabkan terhambatnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kondisi karyawannya dan juga memberikan beban kerja yang sesuai agar karyawan tidak mengalami stres kerja. Produktivitas kerja yang menurun akibat adanya stres kerja juga mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Asmike dan Setiono (2020), stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Central Asia. Hal ini menunjukkan jika terdapat pengaruh stres kerja yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan berarti semakin tinggi tingkat stres akan berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak terlepas dari motivasi kerja yang merupakan harapan bagi karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan atau alasan yang dijadikan sebagai dasar individu untuk semangat dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja tentu akan lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai. Motivasi dapat timbul karena dipicu oleh faktor internal dan eksternal sehingga menimbulkan antusiasme dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi karena apabila kebutuhan dan keinginan karyawan terpenuhi maka motivasi

kerja karyawan ini terwujud. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut David dan Shirly (2018), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Tentu saja tingginya motivasi kerja berkaitan juga dengan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan hasil yang memuaskan

Permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapat kurangnya kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja, stres kerja, serta kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Di setiap perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur pasti memiliki kendala dalam sumber daya manusianya, termasuk juga di perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa khususnya perbankan yaitu PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa seperti perbankan ini kepuasan kerja karyawan sangatlah penting. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, pada perusahaan ini terdapat fenomena kurangnya kepuasan kerja karyawan. Kurangnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat kepuasan kerja karyawan menurun yang berdampak pada produktivitas kerja. Selain itu, terdapat beberapa masalah lainnya seperti stres kerja karena pekerjaan yang cukup berat, waktu yang diberikan terlalu sedikit, dan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kajian teori

Kepuasan kerja

Menurut Nawawi (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup manusia karena sebagian besar waktu dihabiskan di tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Ellys & Ie (2020), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau kecewa karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang merasa puas terhadap pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Akinwale & George (2020) menggambarkan lingkungan kerja sebagai aspek fisik dan emosional di tempat kerja yang dapat mendorong produktivitas, komitmen, dan kepuasan karyawan. Sedangkan menurut Pawirosumarto *et al.* (2017), lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan dan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas lingkungan fisik kerja adalah dengan menerapkan metode 5S, diantaranya adalah *seiri* (memilah), *seiton* (penataan kerapian yang sistematis), *seiso* (pembersihan spic dan span), *seiketsu* (standarisasi) dan *Shitsuke* (disiplin diri). Menurut Raziq dan Maulabakhsh (2014) terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan, komitmen karyawan, efektivitas dan produktivitas karyawan yang akan mengurangi ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik dimana karyawan melakukan pekerjaannya dan dapat membawa dampak bagi pekerjaan karyawan.

Stres kerja

Menurut Dartey-Baah *et al.* (2021) stres kerja merupakan kesadaran atau perasaan karyawan akan disfungsi pribadi karena kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan reaksi

psikologis karyawan akibat ketidaknyamanan atau ancaman di lingkungan tempat kerja. Sedangkan menurut Aruldoss *et al.* (2021) mengatakan bahwa stres kerja terjadi karena ada ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan, sumber daya dan kebutuhan, dan persyaratan pekerjaan. Menurut Asmike dan Setiono (2020) terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan yang mengalami stres kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja akibat adanya gejala buruk dari stres kerja yang dihadapi.

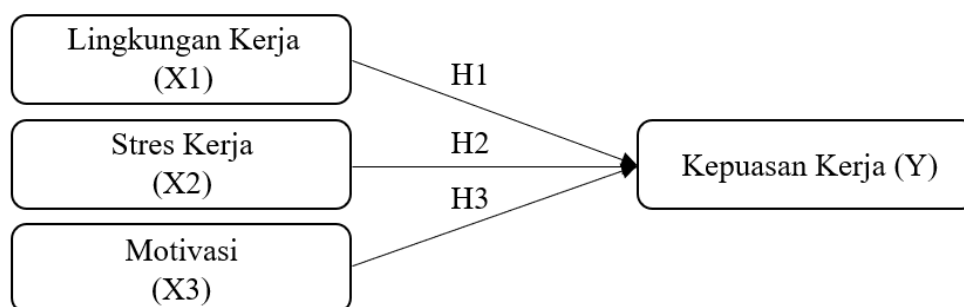
Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan karyawan akan disfungsi pribadi yang terjadi karena adanya ketidaksesuaian kondisi di tempat kerja.

Motivasi

Gelard dan Rezaei (2016) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dan dorongan internal yang mengarahkan seseorang pada aktivitas tertentu. Sedangkan menurut Jehanzeb *et al.* (2012) mengatakan bahwa motivasi merupakan prosedur psikologis yang menyebabkan gairah, arah serta ketekunan tindakan sukarela yang diarahkan pada tujuan. Menurut Michael dan Nawawi (2020) terdapat hubungan positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi. Jika kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut terpenuhi maka secara langsung akan berdampak pada motivasi karyawan, karyawan otomatis akan bekerja lebih maksimal jika memiliki motivasi dan akan menimbulkan kepuasan kerja.

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu aktivitas secara sukarela dengan tujuan tertentu.

Lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan. Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tentu berbeda satu dengan yang lain. Terdapat beberapa aspek untuk mengetahui apakah karyawan puas terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari stres kerja karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dan merasakan adanya ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yang diberikan lebih mudah mengalami stres kerja. Selain itu, tingkat kepuasan kerja juga dapat dilihat dari motivasi kerja. Karyawan yang memiliki dorongan dalam melakukan pekerjaan karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, dapat dibuatkan model penelitiannya berikut ini:



Gambar 1. Model penelitian

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah.

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah.

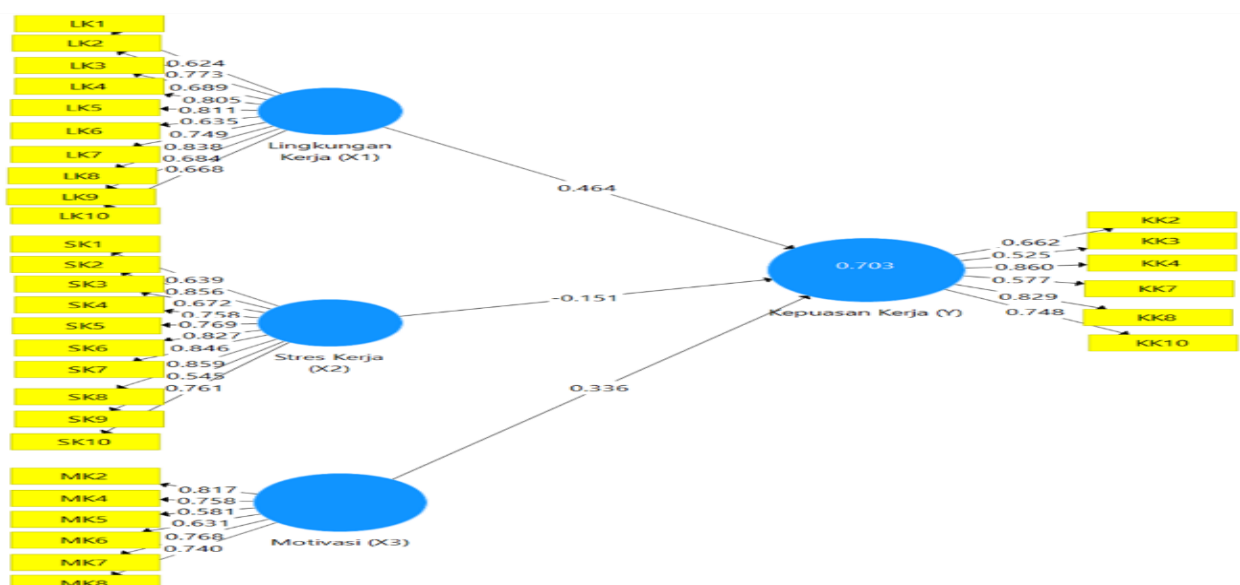
2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif-kuantitatif. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah sebanyak 125 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) sampel harus lebih besar dari 30 dan kurang dari 500. Oleh karena itu, dalam penelitian ini terdapat sebanyak 100 responden dari karyawan yang bekerja di PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah. Pada penelitian ini, menggunakan metode analisis data dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3.3.3.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Pengukuran instrumen yang digunakan adalah *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengukuran instrument *convergent validity* dapat dilihat dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diharapkan dapat lebih besar dari 0,5. Menurut Supranto dan Limakrisna (2019) suatu indikator dapat dikatakan valid apabila nilai *loading factor* pada variabel berada diatas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Sedangkan pada *discriminant validity* diharapkan nilai *cross-loadings* berada diatas 0,5 pada setiap indikator sehingga hal tersebut dapat dikatakan valid (Supranto dan Limakrisna, 2019). Hasil uji validitas dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2. Hasil pengujian *bootstrapping*

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu instrument dalam kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite*

Reliability lebih besar daripada 0,60 (Sugiyono, 2018). Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil analisis reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,902	0,919
Stres Kerja (X2)	0,918	0,931
Motivasi (X3)	0,816	0,865

Hasil uji R²

Nilai R² adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R² terbagi atas empat kategori yaitu nilai R² sebesar 0,19 tergolong lemah, nilai R² sebesar 0,33 tergolong moderat, nilai R² sebesar 0,67 tergolong substansial, dan nilai R² sebesar > 0,7 tergolong kuat.

Tabel 2. Hasil uji R²

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,703	0,694

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil analisis koefisien determinan dari kepuasan kerja adalah sebesar 0,703. Artinya sebesar 70,3% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi. Sedangkan untuk 29,7% dijelaskan oleh variabel lain selain yang digunakan pada penelitian ini. Nilai R² atau koefisien determinan pada penelitian ini termasuk kategori kuat.

Hasil uji Q²

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kapasitas prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Nilai Q² terbagi atas tiga kategori yaitu nilai Q² sebesar 0,02 tergolong kecil, nilai Q² 0,15 tergolong sedang, dan nilai Q² sebesar 0,35 tergolong besar.

Tabel 3. Hasil uji Q²

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Lingkungan Kerja (X1)	1000,000	1000,000	
Stres Kerja (X2)	1000,000	1000,000	
Motivasi (X3)	600,000	600,000	
Kepuasan Kerja (Y)	600,000	404,993	0,325

Berdasarkan pada Tabel 3, hasil analisis *cross-validated redundancy* atau *prediction relevance* (Q²) menunjukkan hasil sebesar 0,325. Nilai Q² sebesar 0,325 ini tergolong kategori sedang karena berada diatas 0,15.

Hasil uji f²

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Menurut Sarstedt *et al.* (2017) analisis *effect size* memiliki tiga ukuran konstruk yaitu, jika nilai f² adalah 0,02, maka variabel tersebut memberikan efek yang kecil pada model struktural penelitian, jika nilai f² adalah 0,15, maka variabel tersebut memberikan efek sedang pada model struktural penelitian, dan jika nilai f² adalah 0,35, maka variabel tersebut memberikan efek besar pada model struktural penelitian.

Tabel 4 menunjukkan bahwa *effect size* variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,281, variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,049, dan variabel motivasi

terhadap kepuasan kerja sebesar 0,185. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki efek yang sedang sedangkan variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki efek yang kecil.

Tabel 4. Hasil uji f^2

	Effect Size (f^2)
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,281
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,049
Motivasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,185

Hasil Uji *Goodness of Fit*

Nilai GoF didapat dari akar kuadrat *Average Variance Extracted* dikali dengan nilai rata-rata (R^2). Nilai GoF yang didapatkan terbagi menjadi tiga kategori dimana nilai GoF sebesar 0,10 termasuk kategori kecil, nilai GoF sebesar 0,25 termasuk kategori menengah, dan nilai GoF sebesar 0,36 termasuk kategori besar.

Berikut adalah perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) yang dilakukan secara manual:

$$AVE = (0,535 + 0,577 + 0,519) / 3$$

$$= 0,544$$

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,544 \times 0,703}$$

$$GoF = 0,382$$

Berdasarkan perhitungan GoF diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai GoF sebesar 0,382 termasuk dalam kategori besar.

Hasil uji hipotesis

Tabel 5. Hasil uji hipotesis

Variabel	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	3,034	0,003
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,580	0,010
Motivasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	2,957	0,003

Berdasarkan Tabel 5, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,034 dan nilai *p-values* sebesar 0,003. Nilai *t-statistics* yang diperoleh melebihi 1,96 dan nilai *p-values* kurang dari 0,05, artinya hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,580 dan nilai *p-values* sebesar 0,010. Nilai *t-statistics* yang diperoleh melebihi 1,96 dan nilai *p-values* kurang dari 0,05, artinya hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,957 dan nilai *p-values* sebesar 0,003. Nilai *t-statistics* yang diperoleh melebihi 1,96 dan nilai *p-values* kurang dari 0,05, artinya hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Diskusi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sampel asli sebesar 0,464, nilai *t-statistics* sebesar 3,204, dan nilai

p-values sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael dan Nawawi (2020), dalam penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.* (2017), dalam penelitian tersebut lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sampel asli sebesar -0,151, nilai *t-statistics* sebesar 2,615, dan nilai *p-values* sebesar 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak mengalami stres kerja akan semakin puas dalam pekerjaannya, sehingga semakin kecil tingkat stres kerja karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dartey-Baah *et al.* (2021), dalam penelitian tersebut stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Asmike dan Setiono (2020), dalam penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sampel asli sebesar 0,336, nilai *t-statistics* sebesar 3,124, dan nilai *p-values* sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi karyawan, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apridar dan Adamy (2018), dalam penelitian tersebut motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Wulansari (2020), dalam penelitian tersebut motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah,
2. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pondok Indah,
3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Central Asia KCU Pondok Indah,

Saran

1. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan di tempat kerja, dimana pencahayaan itu sangat penting untuk mendukung suasana dan konsentrasi dalam lingkungan kerja.
2. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan stres kerja karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawab keuangan karyawan terhadap keluarganya agar tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Perusahaan harus memberikan promosi jabatan dan melakukan seleksi secara adil dan objektif terhadap karyawan serta memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan.

REFERENSI

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- Asmike, M., & Setiono, B. (2020). Pengaruh person job-fit dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada karyawan outsource Bank BCA KCU Madiun). *Capital Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 174-192.
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Adotey, A. (2021). Examining transformational and transactional leadership styles and safety citizenship behaviors in the power distribution sector: evidence from Ghana. *International Journal of Energy Sector Management*, 15(1), 173-194.
- David, & Shirly. (2018). Effect of motivation and work discipline on the job satisfaction and performance of PT Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Pekanbaru. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 259-271.
- Ellys, & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The relationship between job motivation, compensation and job satisfaction in employees of tax administration – A case study in Tehran. *Asian Social Science*, 12(2), 165-171.
- Jehanzeb, K., Mazen, P., Rasheed, A., & Aamir, A. (2012). Impact of rewards and motivation on job satisfaction in banking sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 272-278.
- Michael, & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/ti dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi karyawan outsourcing PT J yang ditempatkan di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i1.75>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modelling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business : a skill building approach seventh edition*. United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Timbowo, Z. S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BCA Tbk. Manado . *Jurnal EMBA*, 5(1), 29-37.