



# PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah



## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT POS (PERSERO) PEMATANG SIANTAR

Hertina Manurung<sup>1)</sup> Marisi Butarbutar<sup>2)</sup> Efendi<sup>3)</sup> Julyanthry<sup>4)</sup>

Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No.19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

\*Email: @gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini yakni 1. Untuk mengetahui gambaran motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 baik secara simultan maupun parsial. Desain penelitian yakni kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi yakni seluruh karyawan organik pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 yang berjumlah 40 orang karyawan. Jenis data yakni data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yakni data primer dan sekunder. Pengumpulan data lewat kuesioner dan dokumentasi. Uji instrumen yakni uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data meliputi: uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian yakni: 1. Motivasi tinggi, lingkungan kerja baik dan kepuasan kerja sudah puas. 2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian tinggi rendahnya kepuasan kerja dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. 4. Hasil uji hipotesis:  $H_0$  ditolak, menandakan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja.

### Abstract

The objectives of this study are 1. To find out the picture of motivation, work environment and employee job satisfaction at PT Pos (Persero) Pematang Siantar. 2. To determine the effect of motivation, work environment and job satisfaction on PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 both simultaneously and partially. This research are literature and field research design. The population is all organic employees at PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 which amounts to 40 employees. The types of data are qualitative and quantitative data. The data sources are primary and secondary data. Data collection by questionnaires and documentation. Test instruments with validity and reliability tests. Data analysis techniques: normality test, qualitative and quantitative descriptive analysis. The results are: 1. Good motivation, good work environment and good job satisfaction. 2. There is a positive influence between motivation and work environment on job satisfaction. 3. There is a moderately high and positive correlation between motivation and work environment on employee job satisfaction. Then the high and low job satisfaction can be explained by motivation and work environment. 4. Hypothesis test result:  $H_0$  is rejected, meaning that there is a significant influence of motivation and work environment on job satisfaction both simultaneously and partially.

Keywords: Motivation, Work environment, Job satisfaction.

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia yakni unsur organisasi yang memusatkan diri ke unsur sumber daya itu sendiri. Manajemen tersebut terdiri dari serangkaian kebijakan yang mengandung akibat. Hal esensial yakni pengelolaan dan pendayagunaan penuh dan berkesinambungan sehingga bisa beroperasi optimal, efektif, dan produktif meraih tujuan. Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh banyak faktor seperti, motivasi dan lingkungan. Motivasi yakni sebagai pendorong karyawan bersemangat sehingga akan berdampak positif bagi produktivitas perusahaannya. Baiknya lingkungan akan melahirkan nyamannya suasana didalam kantor.

PT Pos Pematang Siantar 21100 yakni Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dibidang layanan jasa surat, paket, dan transaksi lainnya. Ketersediaan SDM yakni hal penting pada PT Pos Pematang Siantar 21100, maka perlunya keterlibatan karyawan menjalankan aktivitas perusahaan. Karena karyawan yakni aset yang harus diolah perusahaan supaya memberikan kontribusi. Oleh sebab itu, fokus utama yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja yakni hal individual, dengan setiap orang dengan tingkat kepuasan berbeda. Semakin sesuainya pekerjaan, semakin banyak kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Pada penelitian terdahulu (Lumentut and Dotulong, 2015), kepuasan kerja yakni perasaan karyawan atas yang dihasilkannya berdasarkan pekerjaan, sikap karyawan lain serta lingkungannya. Pada PT Pos Pematang Siantar ditinjau dari beberapa aspek yakni, gaji, promosi, rekan, pekerjaan itu sendiri dan supervisi. Fenomena kepuasan kerja pada PT Pos Pematang Siantar 21100 terlihat berdasarkan wawancara prapenelitian ternyata kepuasan kerja masih belum optimal. Terlihat pada aspek Gaji/Upah belum optimal, masih adanya pegawai merasa kurang puas atas bonus yang diberikan perusahaan atas pencapaian selama bekerja dan untuk memenuhi kesejahteraan karyawan. Pada aspek pekerjaan itu sendiri dimana masih adanya beberapa karyawan

yang kurang memiliki keterampilan dalam penggunaan teknologi seperti komputer.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pos Pematang Siantar 21100 yakni motivasi yang merupakan dorongan bagi orang lain yang mengakibatkan lebih semangat meraih maksimalnya hasil. Selaras dengan kajian (Rafi, Lie and Butarbutar, 2015), motivasi berdampak baik bagi kepuasan kerja.

Fenomena motivasi pada PT Pos Pematangsiantar 21100 terlihat berdasarkan wawancara prapenelitian, ternyata motivasi masih belum optimal. Terlihat pada aspek kebutuhan akan prestasi, dikarenakan tidak ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda apresiasi sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan dalam bekerja. Pada aspek kebutuhan akan kekuasaan, masih adanya karyawan belum mampu mencapai target.

Faktor lain pada PT Pos Pematang Siantar 21100 yakni lingkungan kerja. Menurut (Aoliso and Lao, 2018), tidak dapat dipungkiri pasti berdampak bagi kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak pula bagi produktifitas kerja. Apabila lingkungan buruk, tidak aman,nyaman dan sehat akan berdampak bagi kepuasan kerja yang menghasilkan kurang optimalnya hasil. Adapun aspek lingkungan kerja pada PT Pos Pematang Siantar 21100, yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Fenomena pada aspek fisik, yakni terlihat pada sirkulasi udara dimana masih kurangnya pendingin ruangan mengakibatkan ketidaknyamanan dan kurang konsentrasi. Adapun fenomena aspek non fisik, yakni terlihat di relasi kerja sama dengan atasan, dimana pimpinan masih kurang jelas saat menyampaikan informasi terupdate yang di dapat pimpinan dari pusat, sehingga karyawan kurang memahami apa yang disampaikan oleh pimpinan.

### **Identifikasi Masalah**

1. Kepuasan kerja belum optimal, yang mengakibatkan bahwa kepuasan kerja pada PT Pos Pematang Siantar 21100 masih rendah.

2. Gaji/upah belum optimal, yang disebabkan karyawan merasa kurang puas atas bonus yang diberikan perusahaan atas pencapaian selama bekerja dalam memenuhi kesejahteraan karyawan.
3. Pekerjaan itu sendiri belum optimal, yang disebabkan masih adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keterampilan dalam penggunaan teknologi seperti komputer.
4. Motivasi belum optimal, yang mengakibatkan bahwa karyawan belum dapat bekerja secara maksimal.
5. Kebutuhan akan prestasi belum optimal, yang disebabkan karyawan merasa tidak adanya penghargaan yang diberikan sebagai tanda apresiasi selama bekerja.
6. Kebutuhan akan kekuasaan belum optimal, yang disebabkan bahwa adanya karyawan yang kurang mampu dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.
7. Lingkungan kerja belum optimal, yang mengakibatkan bahwa lingkungan kerja belum terlaksana dengan baik.
8. Lingkungan kerja fisik belum optimal, yang disebabkan masih kurangnya pendingin ruangan di dalam kantor.
9. Lingkungan kerja non fisik belum optimal, yang disebabkan kurangnya hubungan kerja sama pimpinan dan karyawan masih kurang baik dalam menyampaikan informasi terupdate dari pusat.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Pematang Siantar 21100.
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Pematang Siantar 21100 baik secara simultan maupun parsial.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja

karyawan pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 baik secara simultan maupun parsial.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Menurut (Terry and Rue, 2019), manajemen yakni kerangka yang melibatkan arahan suatu kelompok ke tujuan organisasional, pelaksanaannya yakni *managing* (pengelolaan), sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Dessler, 2015), MSDM yakni rangkaian menghasilkan dan menilai karyawan mengurus pekerja, kesehatannya, keselamatannya dan berkaitan dengan keadilan.

### **Motivasi**

Menurut (Kreitner and Kinicki, 2014), motivasi yakni mekanisme psikologis yang berakibat bagi stimulasi, arahan, dan kegigihan diaplikasikan secara ikhlas.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Kaswan, 2017), lingkungan kerja semua yang ada disekitar pekerja dan bisa mempengaruhinya menjalankan tugas contohnya kebersihan dan sebagainya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016), kepuasan kerja yakni kaitan sikap karyawan dengan situasi kerja, kerjasama antar sesama, imbalan yang diterima dan faktor fisik dan psikologis.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tujuan motivasi yakni memudahkan karyawan untuk berubah menjadi lebih baik serta dapat

berpikir secara positif dalam mencapai tujuan. Motivasi lahir dalam diri manusia, karena itu atasan perlu menciptakan kondisi untuk pekerja memotivasi dirinya. Selaras dengan kajian (Rafi, Lie and Butarbutar, 2015), motivasi berdampak bagi kepuasan kerja karyawan. Maka motivasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dorongan lingkungan kerja seperti kebersihan, harmonisnya hubungan, memadainya fasilitas, suhu udara, sumber udara yang bersih dan terjamin keamanan diharapkan menunjang proses bekerja sehingga bisa menaikkan kepuasan. Kepuasan kerja bisa dipengaruhi lingkungan. Menurut (Aoliso and Lao, 2018), bahwa lingkungan berdampak baol bagi kepuasan karyawan.

Dengan kondusifnya lingkungan kerja yang dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Peran SDM berfungsi sebagai kepala yang bertanggung jawab untuk menggerakkan ekornya meraih *goals* yang diharapkan. Maka, berkembangnya dunia usaha akan terlaksana jika disupport SDM yang berkualitas, motivasi dan lingkungan kerja agar memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Keberhasilan organisasi/perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Selaras dengan kajian (Lumentut and Dotulong, 2015), motivasi dan lingkungan berdampak baik dan penting bagi kepuasan kerja.

### Hipotesis

1.  $H_0 = 0$ , menandakan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.
2.  $H_a \neq 0$ , menandakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.

### METODE

Desain penelitian yakni kepustakaan dan lapangan. Objek yang diteliti yakni karyawan pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100. Tempat penelitian yakni PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100, yang terletak di Jl.Sutomo No.2, Proklamasi, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematang Siantar. Jenis datanya yakni kualitatif dan kuantitatif yang berasal dari data primer dan sekunder. Data dihimpun lewat wawancara, dokumentasi dan angket. Instrumen memakai uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis dengan uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif.

### HASIL PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif Kualitatif

**Tabel 1**  
**Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori		
	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Tinggi	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Tidak Tinggi	Tidak Baik	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Baik	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Tinggi	Baik	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Puas

### Gambaran Motivasi pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100

Pada aspek kebutuhan akan prestasi pada parameter usaha karyawan berada dalam taraf rata-rata 3,98 tolak ukur tinggi, pegawai sudah mampu berambisi atau berusaha untuk mengembangkan prestasinya dalam bekerja. Pada parameter apresiasi pada nilai 3,35 tolak ukur cukup baik, dikarenakan kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dilihat dari tidak adanya pemberian penghargaan seperti bonus kepada karyawan. Selanjutnya pada parameter mengembangkan kreativitas pada nilai 4,08 tolak ukur tinggi, dikarenakan

pegawai diberi kebebasan berkreaitivitas untuk meningkatkan prestasi kerja.

Selanjutnya untuk aspek kebutuhan akan afiliasi, pada parameter sikap antar karyawan pada nilai 4,43 tolak ukursangat tinggi. Terlihat dari karyawan yang sudah mampu bersikap baik dengan karyawan lainnya seperti membantu pekerjaan sesama divisi. Pada parameter tugas karyawan di dalam TIM pada nilai 3,93 tolak ukur tinggi, terlihat dari pegawai yang sudah mampu membagi tugas secara adil dan merata. Selain itu, pada parameter hubungan dengan antar pegawai pada nilai 4,25 tolak ukur sangat tinggi, terlihat dari kerja sama karyawan yang sudah terjalin baik dalam melakukan pekerjaannya.

Pada aspek kebutuhan akan kekuasaan pada parameter semangat kerja pada nilai 4,20 tolak ukur tinggi, dikarenakan adanya rekomendasi karyawan lama sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada parameter kemampuan karyawan dalam mencapai target pada nilai 3,40 tolak ukur cukup tinggi, dikarenakan perusahaan tidak memberikan dorongan kepada karyawan seperti memberikan liburan ketika target perusahaan tercapai. Selanjutnya pada parameter usaha dalam menghadapi tantangan pada nilai 4,13 tolak ukur tinggi, terlihat dari beberapa karyawan yang mempunyai keinginan dan selalu berusaha dalam menghadapi tantangan yang akan dihadapi dalam mencapai target perusahaan.

Dari keseluruhan jawaban responden mengenai motivasi berdasarkan kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuasaan menghasilkan taraf rata-rata sebesar 3,97 tolak ukur tinggi. Kemudian taraf rata-rata tertinggi 4,43 tolak ukur sangat baik untuk aspek kebutuhan akan afiliasi pada parameter sikap antar karyawan. Sedangkan taraf rata-rata terendah 3,35 tolak ukur cukup baik untuk aspek kebutuhan prestasi parameter apresiasi.

### **Gambaran Lingkungan Kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100**

Pada lingkungan kerja fisik dengan parameter sirkulasi udara ruang kerja pada

taraf rata-rata 3,30 tolak ukur cukup baik. Dikarenakan masih kurangnya pendingin mengakibatkan ketidaknyamanan dan kurang konsentrasi. Parameter mengenai keamanan di tempat kerja pada taraf rata-rata 3,98 tolak ukur baik. Terlihat pegawai merasa aman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada parameter penerangan/cahaya pada taraf rata-rata 4,20 tolak ukur baik. Terlihat bahwa tersedianya lampu yang dapat dipergunakan dengan baik serta adanya ventilasi yang dapat dimasuki cahaya matahari sehingga pada siang hari ruangan kerja terlihat terang.

Pada aspek lingkungan non fisik dengan parameter hubungan komunikasi antara atasan kepada bawahan pada taraf rata-rata 3,35 tolak ukur cukup baik. Terlihat bahwa kurangnya jalinan komunikasi yang baik serta kurangnya pemberian informasi terupdate yang didapat pimpinan dari pusat yang akan disampaikan kepada seluruh karyawan. Parameter hubungan komunikasi antara bawahan kepada atasan pada taraf rata-rata 3,48 tolak ukur baik. Dikarenakan kurangnya keharmonisan yang mengakibatkan kurangnya semangat karyawan dan tidak berani memberikan ide atau masukan demi kemajuan perusahaan. Parameter hubungan komunikasi antar sesama pegawai taraf rata-rata 3,93 tolak ukur baik. Karyawan bisa bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar pekerjaan cepat terselesaikan.

Dari total responden mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik mendapatkan taraf rata-rata keseluruhan sebesar 3,70 tolak ukur baik. Kemudian taraf rata-rata tertinggi 4,20 tolak ukur baik aspek lingkungan fisik untuk parameter penerangan cahaya. Taraf rata-rata terendah 3,30 tolak ukur cukup baik aspek lingkungan non fisik untuk parameter sirkulasi udara.

### **Gambaran Kepuasan Kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100**

Pada aspek gaji/upah pada parameter sistem pemberian gaji menghasilkan taraf rata-rata 4,48 tolak ukur sangat puas, disebabkan oleh perusahaan menetapkan gaji

karyawan sesuai dengan yang ditentukan. Parameter gaji yang diterima menghasilkan taraf rata-rata 4,13 tolak ukur puas, dikarenakan gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan jabatan mereka. Parameter bonus menghasilkan taraf rata-rata 3,35 tolak ukur cukup puas, dikarenakan pegawai merasa kurang puas dengan bonus yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai.

Aspek promosi pada parameter informasi yang jelas berkaitan dengan promosi menghasilkan taraf rata-rata 4,08 tolak ukur puas, disebabkan informasi yang diterima sangat jelas mengenai promosi yang diberikan oleh perusahaan. Parameter kejelasan mengenai prosedur promosi menghasilkan taraf rata-rata 4,25 tolak ukur sangat puas, dikarenakan perusahaan memberikan prosedur-prosedur yang jelas mengenai promosi. Parameter pelaksanaan promosi menghasilkan taraf rata-rata 4,18 tolak ukur puas, disebabkan oleh informasi dan prosedur mengenai promosi sudah sesuai yang diberikan.

Aspek rekan kerja pada parameter kompetisi yang sehat menghasilkan taraf rata-rata 4,03 tolak ukur puas, disebabkan pegawai yang saling berusaha untuk menjadi yang terbaik tanpa adanya saling menjatuhkan satu sama lain. Parameter saling menghormati menghasilkan taraf rata-rata 3,95 tolak ukur puas, disebabkan adanya sikap saling menghargai atau menghormati pendapat orang lain sehingga meningkatkan komunikasi antar pegawai berdampak pada kepuasan kerja. Parameter suasana kekeluargaan menghasilkan taraf rata-rata 4,10 tolak ukur puas, terlihat pegawai yang saling bersosialisasi dan akrab dalam mencapai tujuan sehingga dapat meningkatkan daya kreativitas dan memunculkan rasa saling percaya sesama rekan kerja.

Aspek pekerjaan itu sendiri pada parameter sikap pegawai terhadap pekerjaannya menghasilkan taraf rata-rata 4,08 tolak ukur puas, terlihat dari adanya pegawai yang bekerja keras, jujur, dan ikut berpartisipasi dalam pengembangan

perusahaan. Parameter kenyamanan bekerja menghasilkan taraf rata-rata 4,43 tolak ukur sangat puas, walaupun sudah baik, terkadang pegawai merasa kurang nyaman saat melakukan suatu pekerjaan, sebaiknya pegawai bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja dan pekerjaan yang sedang ia kerjakan. Parameter kesempatan mengembangkan keterampilan menghasilkan taraf rata-rata 3,40 tolak ukur cukup puas, dikarenakan adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki keterampilan, seperti dalam penggunaan teknologi ketika melakukan pekerjaan.

Aspek supervisi pada parameter tingkat pengawasan aktivitas menghasilkan rata-rata 4,20 tolak ukur puas, disebabkan karena pegawai merasa nyaman dengan pengawasan yang diberikan perusahaan. Parameter Pemberian petunjuk pelaksanaan kerja menghasilkan taraf rata-rata 4,20 tolak ukur puas, disebabkan oleh perusahaan dapat memberikan petunjuk yang baik dalam pelaksanaan kerja. Parameter pengawasan memastikan sesuainya aksi dengan *planning* menghasilkan taraf rata-rata 4,15 tolak ukur puas.

Dari keseluruhan jawaban responden mengenai kepuasan kerja berdasarkan aspek gaji/upah, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan supervisi menghasilkan taraf rata-rata sebesar 4,07 tolak ukur puas. Kemudian taraf rata-rata tertinggi 4,48 tolak ukur sangat puas untuk aspek gaji/upah pada parameter sistem pemberian gaji di dalam perusahaan. Sedangkan taraf rata-rata terendah sebesar 3,35 tolak ukur cukup puas untuk aspek gaji/upah pada parameter bonus.

**Analisis Deskriptif Kuantitatif**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,939	6,040	
1 Motivasi	,987	,208	,585
Lingkungan Kerja	,575	,239	,297

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan (2023)

Dihasilkan model persamaan  $\hat{Y} = 12,939 + 0,987X_1 + 0,575X_2$ , menandakan apabila motivasi naik satu satuan maka kepuasan 0,987 satuan dan jika lingkungan naik satu satuan akan menaikkan kepuasan 0,575 satuan sehingga motivasi dan lingkungan berdampak baik dan signifikan bagi kepuasan pegawai PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100.

**Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	14,969	6,346	
Motivasi	1,288	,177	,763

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan (2023)

Dihasilkan persamaan  $\hat{Y} = 14,969 + 1,288X$ . Menandakan apabila motivasi naik satu satuan akan menaikkan kepuasan 1,268 satuan sehingga ditemukan dampak baik motivasi bagi kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100.

**Tabel 4**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	33,113	5,351	
1 Lingkungan Kerja	1,254	,239	,648

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Dihasilkan  $\hat{Y} = 33,113 + 1,254X$ , menandakan apabila lingkungan naik satu satuan akan menaikkan kepuasan 1,254 satuan sehingga ada dampak baik lingkungan bagi kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100.

**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Tabel 5**  
**Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	,639	,619	3,183

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan (2023)

Dihasilkan nilai korelasi ( $r$ ) = 0,799 menandakan kuatnya relasi motivasi dan lingkungan dengan kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100. Kemudian dihasilkan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,639 yang menandakan tinggi rendahnya kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 63,9% dijabarkan oleh motivasi dan lingkungan kerja dan 36,1% dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi, kinerja pegawai, etos dan variabel yang tidak diteliti

**Uji Hipotesis**  
**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 6**  
**Perkiraan Nilai  $F_{hitung}$**   
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	662,225	2	331,113	<b>32,692</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	374,750	37	10,128		
Total	1036,975	39			

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Dihasilkan nilai  $F_{hitung}$  32,692 >  $F_{tabel}$  dengan (0,05 ; 2 vs 37) sebesar 3,25 atau dengan signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, menandakan motivasi dan lingkungan kerja berdampak baik bagi kepuasan kerja pdi PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 selaras dengan kajian (Lumentut and Dotulong, 2015).

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**  
 coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,359	,024
Motivasi	<b>7,275</b>	<b>,000</b>

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan (2023)

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,275 >  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  (40-1-1=38) sebesar 2,02439 atau taraf signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, menandakan motivasi berdampak baik bagi kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 selaras dengan kajian (Rafi, Lie and Butarbutar, 2015).

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**  
 coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
1 (Constant)	6,188	,000
Lingkungan Kerja	<b>5,243</b>	<b>,000</b>

a. *Dependent Variabel:* Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan (2023)

Dihasilkan nilai  $t_{hitung}$  5,243 >  $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k-1$  (40-1-1) = 38 sebesar 2,02439 atau taraf signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, menandakan lingkungan kerja berdampak baik bagi kepuasan di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 selaras dengan kajian (Aoliso and Lao, 2018).

**EVALUASI**  
**Motivasi pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar**

Motivasi dapat dikatakan baik dihasilkan taraf rata-rata 3,97 tolak ukur tinggi. Terdapat aspek dibawah taraf rata-rata parameter, aspek kebutuhan akan prestasi pada parameter apresiasi pada taraf rata-rata 3,35 tolak ukur cukup baik, baiknya perusahaan mengapresiasi karyawan berprestasi. Cara mengatasinya yakni dengan memberikan pujian, memberikan fasilitas tambahan, dan memberikan bonus guna memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Pada aspek kebutuhan akan afiliasi untuk parameter tugas karyawan di dalam Tim pada taraf rata-rata 3,95 tolak ukur tinggi, walaupun sudah tinggi tetapi masih ada pegawai yang menimpakan pekerjaannya kepada orang lain. Pada aspek kebutuhan akan kekuasaan untuk parameter kemampuan karyawan dalam mencapai target pada taraf rata-rata 3,40 tolak ukur cukup tinggi, Cara mengatasinya yakni pegawai sebaiknya mampu mengevaluasi diri sendiri, dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil evaluasi di atas terlihat motivasi di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 bisa digolongkan tinggi, sebaiknya karyawan harus mampu bekerja secara Tim dan meraih target. Dengan memperhatikan faktor *intern* yang mempengaruhinya meliputi keinginan hidup, memiliki, penghargaan, pengakuan, dan berkuasa. Dan juga faktor *ekstern* yakni kondisi lingkungan, kompensasi, supervisi, jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, dan aturan (Enny, 2019).



### **Lingkungan Kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100**

Dihasilkan taraf rata-rata 3,70 tolak ukur baik. Ditemukan aspek dibawah taraf rata-rata parameter, yang pertama aspek lingkungan fisik parameter sirkulasi udara ruang kerja pada taraf rata-rata 3,30 tolak ukur cukup baik. Cara mengatasinya sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas pendingin ruangan seperti Ac, ataupun kipas demi nyaman dan konsentrasi dalam.

Pada aspek lingkungan kerja non fisik pada parameter hubungan komunikasi atasan kepada bawahan pada taraf rata-rata 3,40 tolak ukur cukup baik. Cara mengatasinya dengan atasan mendengarkan atau menghargai ide ataupun pendapat bawahan, bersikap adil kepada semua karyawan dan ramah namun tegas.

Berdasarkan hasil evaluasi di atas terlihat bahwa lingkungan kerja pada karyawan PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 sudah dikategorikan baik walaupun demikian, sebaiknya atasan lebih memperhatikan kondisi lingkungan sekitar agar para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu untuk meningkatkan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja antara lain lingkungan fisik seperti bangunan, fasilitas dan peralatan dan untuk lingkungan non fisik seperti kerjasama sesama, atasan dengan karyawan (Siagian, 2015).

### **Kepuasan Kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100**

Kepuasan kerja yakni rasa pencapaian yang dihasilkan seorang karyawan dari pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka akan cenderung lebih peduli dan lebih meningkatkan lagi kualitas dan kinerja terhadap perusahaan tersebut. Kepuasan kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 dikatakan baik dengan taraf rata-rata 4,07 tolak ukur puas.

Ada parameter harus diperhatikan karena dibawah rata-rata. Yang pertama aspek gaji/upah pada parameter sistem

pemberian gaji menghasilkan taraf rata-rata 3,95 tolak ukur puas, walaupun sudah puas tetapi masih ada karyawan merasa kurang dengan gaji yang di peroleh. Parameter bonus menghasilkan taraf rata-rata 3,35 tolak ukur cukup puas, sebaiknya perusahaan memberikan bonus atau apresiasi bagi karyawan yang memiliki kontribusi memuaskan berdasarkan hasil penilaian kerja.

Aspek rekan kerja pada parameter saling menghormati menghasilkan taraf rata-rata 3,85 tolak ukur puas, walaupun sudah baik tetapi masih ada karyawan kurang peduli dan tidak mendengarkan pendapat orang lain. Aspek pekerjaan itu sendiri pada parameter kesempatan mengembangkan keterampilan menghasilkan taraf rata-rata 3,40 tolak ukur cukup puas, cara mengatasinya yakni mengadakan pelatihan soft skill, menempatkan pekerja sesuai dengan divisi/minat/keahlian. Selain itu bisa memperhatikan faktor lain meliputi upah, promosi, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan supervisi (Robbins and Judge, 2015).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif yakni motivasi sudah tinggi. Taraf rata-rata tertinggi di aspek kebutuhan akan afiliasi pada parameter sikap antar karyawan. Taraf rata-rata terendah di aspek kebutuhan akan prestasi parameter apresiasi.
2. Hasil analisis deskriptif kualitatif yakni lingkungan sudah baik. Taraf rata-rata tertinggi di aspek lingkungan kerja fisik pada parameter penerangan/cahaya. Taraf rata-rata terendah di aspek lingkungan kerja fisik parameter sirkulasi udara.
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif yakni kepuasan kerja sudah puas. Taraf rata-rata tertinggi di aspek gaji/upah parameter sistem pemberian gaji di dalam perusahaan. Taraf rata-rata terendah di aspek gaji/upah dengan parameter bonus.
4. Hasil regresi linear menyatakan adanya dampak positif motivasi dengan

lingkungan kerja bagi kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100.

5. Hasil analisis koefisien dan korelasi menyatakan kuatnya relasi motivasi dan lingkungan dengan kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100. Sedangkan nilai koefisien determinasi menyatakan puas atau tidaknya karyawan di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 dijabarkan oleh motivasi dan lingkungan kerja.
6. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menyatakan ada dampak baik dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menyatakan ada dampak baik motivasi serta lingkungan bagi kepuasan kerja di PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100.

#### Saran

1. Motivasi karyawan pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100, perlu ditingkatkan karena masih ada parameter yang belum optimal pada aspek kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Maka dari itu karyawan harus mampu bekerja secara mandiri maupun tim dan mencapai target yang diberikan perusahaan. Dan juga karyawan harus mampu mengevaluasi diri, dan meningkatkan kinerjanya.
2. Lingkungan kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 perlu ditingkatkan karena masih ada parameter yang belum optimal pada parameter sirkulasi udara dan parameter hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan. Maka dari itu untuk meningkatkan lingkungan kerja, sebaiknya atasan lebih memperhatikan kondisi lingkungan sekitar agar para karyawan nyaman dan fokus di dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja pada PT Pos (Persero) Pematang Siantar 21100 perlu ditingkatkan lagi karena masih ada

parameter yang belum optimal pada parameter gaji/upah dan parameter pekerjaan itu sendiri. Maka dari itu sebaiknya atasan mengadakan pelatihan soft skill, menempatkan pekerja sesuai dengan divisinya/ kehalian. Dan sebaiknya juga pimpinan melakukan pengawasan langsung dan memastikan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan sebelumnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A. and Lao, H. (2018) '**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang**', *Bisman (Bisnis Dan Manajemen)*, 3(1), pp. 9–16 Available at <http://www.jurnal.pnk.ac.id/index.php/bisman/article/view/243>.
- Dessler, G. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Ke-14. Jakarta: Salemba Empat.
- Enny, M. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARAManajemen Press.
- Kaswan (2017) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung:CV, Alfabeta
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2014) *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Ke-9. Jakarta: Salemba Empat.
- Lumentut, M.D.. and Dotulong, L.O.. (2015) '**Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi**', *Jurnal EMBA*, 3(1), pp 74–85. Available at:

<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.6573https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/6573>

- Rafi, M., Lie, D. and Butarbutar, M. (2015) **‘Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT PLN (Persero Area Pematang Siantar)’**, *SULTANIST: Manajemendan Keuangan*, 3(2), pp. 33–41. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i2.52>  
<https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/52>
- Robbins, S. and Judge, T. (2015) *Perilaku Organisasi*. 16th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ke 1 Cet 3. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ke 9. Jakarta: Kencana.
- Terry, G.R. and Rue, L.W. (2019) *Dasar-Dasar Manajemen*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.