

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI,
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DIVISI ASSURANCE PWC
INDONESIA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : JEFRY

NPM : 115170231

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI,
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DIVISI ASSURANCE PWC
INDONESIA DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : JEFRY

NPM : 115170231

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

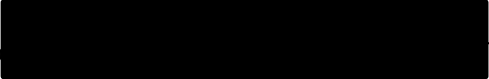
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : JEFRY
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170231
Program Studi : S1 MANAJEMEN
Alamat : 
HP. 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Juni 2021



10000
SEPULUH RIBU RUPIAH
METERAI TEMPEL
1DB44AJX103944758

JEFRY

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

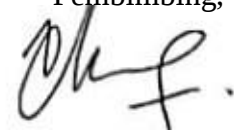
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JEFRY
N. P. M. : 115170231
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DIVISI ASSURANCE PWC
INDONESIA DI JAKARTA

Jakarta, 17 Juni 2021

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Jefry
N. P. M. : 115170231
PROGRAM/JURUSAN : S1 Manajemen
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan
Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Divisi Assurance Pwc Indonesia Di
Jakarta

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : IDA PUSPITOWATI, SE., ME
2. Anggota Penguji : CAROL DANIEL KADANG, SE, MM
EDALMEN, SE., MM

Jakarta, 28 Juli 2021

Pembimbing,



(CAROL DANIEL KADANG, SE, MM)

2ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA

- (A) JEFRY
- (B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION OF PWC INDONESIA ASSURANCE DIVISION IN JAKARTA*
- (C) *XVI + 94 pages, 2021, 25 tables; 3 pictures; 6 attachments*
- (D) *Human Resource Management*
- (E) *Abstract: This study aims to determine the effect of the relationship of work environment, motivation and leadership on the job satisfaction of employees of PwC Indonesia assurance division in Jakarta. The research sample was 100 employees. This research method uses SmartPLS and by distributing questionnaires via google form. The results of this study are that there is a positive and significant influence of work environment, motivation and leadership on the job satisfaction of employees of PwC Indonesia assurance division in Jakarta.*
- (F) *References list 25 (2009-2020)*
- (G) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) JEFRY
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DIVISI ASSURANCE PWC INDONESIA DI JAKARTA
- (C) XVI + 94 halaman, 2021, tabel 25; gambar 3; lampiran 6
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PwC Indonesia divisi *Assurance* di Jakarta. Sampel penelitian adalah sebanyak 100 pegawai. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PwC Indonesia divisi *Assurance* di Jakarta.
- (F) Daftar Acuan 25 (2009-2020)
- (G) Carol Daniel Kadang, S.E. M.M.

MOTTO

*“It is better to live for one day as a lion
than for 1.000 years as a sheep.”*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan-Nya dalam pembuatan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance Pwc Indonesia di Jakarta”. Yang merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali bimbingan, bantuan, dukungan, perhatian, motivasi, dan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik, yaitu kepada terhormat:

1. Bapak Carol Daniel Kadang, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
6. Lay Khiong Tjen dan Bong Li Na selaku kedua orang tua penulis serta Maichel Aprilla dan Riko Risky selaku saudara kandung penulis, yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Kepada teman-teman kuliah khususnya Valerie, Juan, Nicholas, Michael Cia, Andy Hasim, Frandy yang telah memberikan semangat, dan motivasi dari awal kuliah sampai saat ini.

8. Kepada Erwin, Vinsen, Kevin Philip, Kevin Jacob, Kevin Kristian, Jason Kusuma, Michael, Willy, Livio, Charles, Emmanuel Jason, dan Albert selaku teman-teman terdekat penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan.
9. Kepada Daniel Polim dan Febriola Subagio selaku teman seperjuangan satu pembimbing penulis yang telah membantu memberikan informasi, pendapat serta dukungan.
10. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan. Oleh karena itu, penulis menerima adanya kritik dan saran dari para pembaca, karena akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, Juni 2021

Penulis,
(Jefry)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Teori Dua Faktor (<i>Two-Factor Theory</i>)	8
B. Definisi Konseptual Variabel	8

1. Lingkungan Kerja.....	8
2. Motivasi.....	10
3. Kepemimpinan	11
4. Kepuasan Kerja	12
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	13
1. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	13
2. Motivasi dan Kepuasan Kerja	14
3. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	15
D. Penelitian yang Relevan.....	16
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Desain Penelitian	24
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	24
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	25
1. Lingkungan Kerja.....	26
2. Motivasi.....	27
3. Kepemimpinan	27
4. Kepuasan Kerja	28
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	29
1. Uji Validitas.....	29
a. <i>Convergent Validity</i>	29
b. <i>Discriminant Validity</i>	30
2. Uji Reliabilitas.....	32
a. Konsistensi Internal.....	32
b. Reliabilitas Indikator.....	33
E. Analisis Data	35
1. Uji Model Pengukuran	35
2. Uji Model Struktural.....	36
a. Uji Koefisien Determinasi	36
b. <i>Predictive Relevance</i>	36
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	37

a. <i>Path Coefficients</i>	37
b. <i>Effect Size</i>	37
c. <i>Significance Test</i>	38
d. <i>Uji Goodness of Fit Model</i>	38
F. <i>Asumsi Analisis Data</i>	39
1. <i>Uji Multikolinieritas</i>	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. <i>Deskripsi Subjek Penelitian</i>	40
1. <i>Jenis Kelamin</i>	40
2. <i>Usia</i>	40
3. <i>Pendidikan Terakhir</i>	41
B. <i>Deskripsi Obyek Penelitian</i>	41
1. <i>Lingkungan Kerja</i>	42
2. <i>Motivasi</i>	43
3. <i>Kepemimpinan</i>	44
4. <i>Kepuasan Kerja</i>	45
C. <i>Hasil Asumsi Analisis Data</i>	46
D. <i>Hasil Analisis Data</i>	47
1. <i>Hasil Pengujian Model Struktural</i>	47
a. <i>Uji Koefisien Determinasi</i>	47
b. <i>Uji Predictive Relevance</i>	47
c. <i>Path Coefficient</i>	48
d. <i>Effect Size</i>	48
2. <i>Hasil Pengujian Goodness of Fit</i>	49
3. <i>Hasil Pengujian Hipotesis</i>	50
a. <i>Uji Hipotesis Pertama</i>	51
b. <i>Uji Hipotesis Kedua</i>	51
c. <i>Uji Hipotesis Ketiga</i>	51
E. <i>Pembahasan</i>	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55

A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	55
1. Bagi Perusahaan	55
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	85
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	20
Tabel 3.1 Skor Skala Likert pada Variabel Dependen dan Independen	26
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen Lingkungan Kerja	26
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen Motivasi	27
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Independen Kepemimpinan.....	28
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Dependen Kepuasan Kerja	28
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i>	30
Tabel 3.7 Hasil Analisis Fornell-Larcker	31
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i>	31
Tabel 3.9 Hasil Analisis Reliabilitas.....	33
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i>	33
Tabel 3.11 Kriteria Analisis Validitas dan Reliabilitas	34
Tabel 3.12 Kriteria Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	37
Tabel 3.13 Kriteria Pengujian Hipotesis Penelitian	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas Motivasi.....	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Kepemimpinan	44
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja	45

Tabel 4.8 Hasil Variance Inflation Factor	46
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	49
Tabel 4.10 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Path Coefficient</i>	48
Gambar 4.2 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	60
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden	64
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
Lampiran 4 Hasil Pengujian Model Struktural.....	80
Lampiran 5 Hasil Deskripsi Subjek Penelitian.....	82
Lampiran 6 Hasil Deskripsi Obyek Penelitian.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan antar dunia usaha semakin ketat. Untuk dapat bertahan dan berkembang, suatu perusahaan harus memiliki modal, sarana dan prasarana, teknologi, serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam jalannya suatu usaha. Setiap perusahaan dalam bidang apapun pasti membutuhkan SDM untuk melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang baik, produktivitas perusahaan tentu akan menurun. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawannya agar karyawan dapat merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Pemanfaatan SDM berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka performa perusahaan pun juga akan meningkat. Menurut Purnama dkk. (2019) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja tentu ia memiliki kesenangan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi membuat seorang karyawan ingin bekerja lebih giat lagi, yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi suara, sirkulasi udara, tata warna, pencahayaan, dan tata letak ruangan. Sedangkan lingkungan kerja non

fisik meliputi rekan kerja, pimpinan, dan bawahan. Menurut Dwijayanti dan Dewi (2015) yang termasuk dalam lingkungan kerja yang baik adalah kenyamanan dalam ruang kerja, suhu udara yang tepat, penyiaran yang cukup, tata letak ruangan yang baik, dan keamanan. Lingkungan kerja yang baik, memadai, dan kondusif membuat karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga hasil kerjanya dapat dikatakan optimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dalam diri sendiri yang membuat seseorang ingin melakukan suatu pekerjaan. Menurut Purnama dkk. (2019) Motivasi adalah suatu hal yang menjadi penggerak bagi individu untuk melakukan suatu hal demi mencapai suatu tujuan. Apabila suatu perusahaan ingin karyawannya dapat bekerja secara optimal maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan, agar karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, ia akan merasa lebih senang dengan pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya pun akan meningkat. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sathyanaravan dan Lavanya (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kaitan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja adalah faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan karyawannya demi mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus

dapat mengarahkan karyawannya secara baik dan jelas. Menurut Adiwilaga (2018) kepemimpinan merupakan perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti dan Dewi (2015) kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh perilaku pemimpinnya.

Perasaan puas seseorang dalam bekerja dapat timbul kapan saja dan dimana saja. Karyawan yang puas akan pekerjaannya dapat menjadi faktor penting bagi jalannya suatu perusahaan. Faktor penting lainnya yang dapat membantu jalannya sebuah perusahaan yaitu laporan keuangan yang baik. Adanya laporan keuangan yang baik membuat suatu perusahaan dapat menganalisis performa keuangan perusahaan dengan jelas. Salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang audit adalah perusahaan PwC. *PricewaterhouseCoopers* atau biasa disingkat dengan PwC memberikan pelayanan jasa berupa attestasi, perpajakan, audit, konsultasi finansial dan lainnya. PwC telah beroperasi di berbagai negara salah satunya di Indonesia. PwC Indonesia memiliki dua cabang yaitu di Jakarta dan Surabaya. Perusahaan PwC Indonesia merupakan perusahaan *auditor* terbaik dan terbesar dalam *the big four auditors*. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tentunya PwC Indonesia khususnya cabang Jakarta selalu berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut bertujuan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada kenyataannya, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terdapat beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan PwC Indonesia cabang Jakarta. Salah satunya yaitu, terkait dengan masalah lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti banyaknya perbedaan pendapat antar rekan kerja yang disebabkan karena karyawan ditugaskan untuk bekerja secara tim sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan perbedaan ide.

Masalah lingkungan kerja yang kurang baik inilah yang dapat membuat kepuasan kerja karyawan menurun.

Selain itu, terdapat masalah lainnya terkait dengan faktor motivasi dan kepemimpinan. Adapun beberapa masalah yang terkait dengan faktor motivasi yaitu kurangnya dorongan dari pimpinan dan rekan kerja serta kurangnya dorongan dari diri sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal lain yang dirasakan oleh para karyawan terkait dengan permasalahan faktor kepemimpinan yaitu kurangnya arahan dari atasan dan kurangnya diskusi antar atasan dan bawahan. Selain itu perhatian yang diberikan oleh atasan terhadap bawahannya juga masih minim yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan PwC Indonesia di Jakarta.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah dibahas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PwC Indonesia di Jakarta”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat memicu rendahnya kepuasan kerja karyawan.
- c. Karyawan yang merasa tidak puas akan pekerjaannya cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.
- d. Kurangnya motivasi dari diri sendiri dapat berpengaruh secara negative terhadap kepuasan kerja karyawan.

- e. Kurangnya motivasi dari luar diri membuat pekerjaannya menjadi tidak optimal.
- f. Tidak adanya arahan yang jelas dari pemimpin dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.
- g. Kurangnya perhatian dari atasan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.
- h. Penurunan kepuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap performa perusahaan.

3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan penelitian ini dan adanya keterbatasan dari segi biaya, tenaga dan waktu, maka peneliti akan membatasi beberapa masalah agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah.

- a. Penulis menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PwC Indonesia di Jakarta via *google form*.
- b. Subjek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan PwC Indonesia di Jakarta divisi *assurance* dalam sektor *Consumer Industrial Products & Services* (CIPS).
- c. Pada penelitian ini, variabel independen yang akan diteliti adalah lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan. Sedangkan variabel dependen yang akan diteliti adalah kepuasan kerja. Penelitian ini didasari pada penelitian yang dilakukan oleh Purnama dkk. (2019) karena banyak literatur yang menilai kepuasan kerja dengan menggunakan ketiga variabel tersebut.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi *assurance* PwC Indonesia di Jakarta ?

- b. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi *assurance* PwC Indonesia di Jakarta ?
- c. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi *assurance* PwC Indonesia di Jakarta ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi *assurance* PwC Indonesia di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi *assurance* PwC Indonesia di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi *assurance* PwC Indonesia di Jakarta.

2. Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan kritik dan saran sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja karyawan, motivasi, dan kepemimpinan yang baik terhadap karyawannya agar karyawan PwC Indonesia di Jakarta dapat merasa puas dalam bekerja.

- b. Bagi akademis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan atau referensi yang dapat menambah wawasan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang terkait dengan topik lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi masyarakat

Peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat akan pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan usahanya di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, Rendy. 2018. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia (Edisi 1). Cetakan ke I. Yogyakarta: *Deepublish Publisher*.
- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research (Edisi 1). Cetakan ke I. Yogyakarta : *Deepublish*.
- Duha, Timotius. 2016. Perilaku Organisasi (Edisi 1). Cetakan ke I. Yogyakarta: *Deepublish Publisher*.
- Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen*, 4(12).
- Hayati, Sri. 2017. Manajemen Umum & Sumber Daya Manusia: Bank Perkreditan Rakyat dan Lembaga Keuangan Mikro (Edisi 1). Yogyakarta: *ANDI*.
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance.
- Kristanti and Harahap, P. (2012), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)", *Dinamika Manajemen USM*, Vol. 1 No. 1, pp. 16-28.
- Liadi, F. N., & Budiono, H. (2019). Pengaruh dukungan pendidikan, sikap dan efikasi diri terhadap intensi kewirausahaan pada mahasiswa semester satu. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 447-455.
- Michael Christian, T., & Darmawan, H. (2019). Mulut ke mulut dan citra merek untuk memprediksi niat beli pada konsumen laptop asus di fakultas ekonomi universitas tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(3), 559-568.

- Mehboob Syed Ali Abdullah, Anwar Adeel, and Hijazi Syed Tahir. 2009. Impact Of Non-Financial Reward On Employee Motivation: A Case Of Cellular Communication Service Providing Sector Of Telecom Industry Registered Under Pta In Islamabad). *Cambridge Journal of The Business Review*, 7(2): pp:272-277.
- Moorthy, Rajeeshwaran (2014), An Empirical Study of Leadership Theory Preferences among Gen Y in Malaysia, *Review of Integrative Business and Economics Research* (RIBER), Vol. 3(2), 398-421.
- Nursasongko, Ginanjar.S. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang. *Unpublished undergraduate thesis*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Noor, Juliansyah. 2016. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi 1). Cetakan ke VII. Jakarta: KENCANA.
- Palupi, D. A. P., Cahjono, M. P., & Satyawati, E. (2017). Effect Of Leadership On The Job Satisfaction With Organizational Commitment And Trust In Leader As Mediators. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6(4), 400.
- 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*.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186-201.

- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222-237.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JAMSWAP*, 3(2), 21-32.
- Rasmi, R., Muis, M., & Pono, M. (2020). The Impact of Compensation, Work Environment, and Commitment towards Job Satisfaction on Private High School Teachers Performance in Makassar City. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(1), 82-100.
- Sathyanarayan, D. K., & Lavanya, D. B. L. (2018). Effect of Organizational Commitment, Motivation, Attitude towards Work on Job Satisfaction, Job Performance and Turnover Intention||-VUCA Perspective. *Journal of Management*, 5(4).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of work motivation and organizational commitment on job satisfaction:(A case of education industry in Pakistan). *Global Journal of management and business research*.
- Sunanto, S. (2016). Pengaruh penetapan harga dan kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan pada apotik sunfarma tangerang selatan. *inovasi*, 3(2).
- Tyssen, T.G. (2005), Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula Alih Bahasa, A.H. Pudjaatmaka (Translator), *ARCAN*, Jakarta.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132-138.

