

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARYA PRIMA BANGKIT

Lilah Karomi<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung Indonesia  
[Email: lilahkaromi8@gmail.com](mailto:lilahkaromi8@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Satisfaction of PT. Karya Prima Bangkit. The method used in this study is a quantitative method. The data collection technique is carried out through primary and secondary data, namely data obtained through questionnaires and studying documents related to the research. The research sample used a saturated sample, namely employees of PT. Karya Prima Bangkit which totals 85 employees. The analysis methods used in this study were multiple regression analysis with validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test and autocorrelation test, hypothesis testing using t-test and f test and determination coefficient analysis. The research results show that Work Motivation has a significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has a significant effect on Job Satisfaction, and both Work Motivation and Work Environment simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah yang mengacu pada seluruh tenaga kerja atau karyawan dari suatu organisasi atau bisnis. SDM mencakup semua orang yang bekerja di perusahaan, mulai dari manajemen hingga karyawan yang menjalankan tugas operasional. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dan berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Shavira dan Febrian, 2023). Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada aspek produksi dan pemasaran, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja dan kepuasan kerja para karyawannya. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta membangun motivasi kerja yang tinggi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi.

Lawren dan Ekawati (2023) mengatakan seringkali masalah sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan yang tidak terpenuhi karena permasalahan yang timbul pada perusahaan seperti kondisi perusahaan tidak kondusif, peraturan yang mengekang karyawan, hubungan antar karyawan dan atasan yang kurang

harmonis, kurangnya pemberian reward baik imbalan maupun apresiasi terhadap karyawan, jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka kualitas yang dihasilkan oleh karyawan akan menurun, oleh karena itu kepuasan kerja seorang karyawan harus dibentuk semaksimal mungkin untuk meningkatkan semangat kerja, kesetiaan, kedisiplinan, dan kualitas karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja (Hasibuan dalam (Lawren dan Ekawati, 2023)).

Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting yang mencerminkan bagaimana perasaan dan penilaian seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif, loyal, serta bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya angka absensi, bahkan keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. PT. Karya Prima Bangkit mengalami peningkatan turnover karyawan yang diduga disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja. Faktor utama meliputi kurangnya jenjang karier jelas, minimnya sistem reward, fasilitas kesejahteraan yang terbatas, status kerja tidak tetap, dan beban kerja tinggi tanpa kompensasi memadai. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu stabilitas perusahaan. Berikut data yang diolah

peneliti berdasarkan keterangan Kepala Manajemen PT. Karya Prima Bangkit:

**Tabel; Tingkat Turnover Tahun 2024**

Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir Bulan	Turnover Rate Bulanan (%)
Januari	1	2	119	1.67%
Februari	0	3	116	2.50%
Maret	0	4	112	3.33%
April	1	5	108	4.17%
Mei	2	4	106	3.33%
Juni	1	3	104	2.50%
Juli	0	2	102	1.67%
Agustus	1	1	102	0.83%
September	1	2	101	1.67%
Oktober	0	1	100	0.83%
November	1	0	101	0.00%
Desember	0	1	100	0.83%

Pada tahun 2024, PT. Karya Prima Bangkit mengalami penurunan jumlah karyawan dari 120 orang di awal tahun menjadi 100 orang di akhir tahun. Sepanjang periode tersebut, tercatat 8 orang karyawan baru bergabung, sementara 28 orang karyawan keluar. Hal ini menghasilkan penurunan bersih sebanyak 20 orang, dengan tingkat turnover tahunan mencapai 23,33%. Puncak turnover terjadi pada bulan April, di mana terdapat 5 orang karyawan keluar dan hanya 1 orang yang masuk. Tren turnover tertinggi terjadi pada kuartal pertama dan kedua tahun ini, khususnya Maret hingga Mei. Momen ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan karyawan di paruh pertama tahun. Tingginya tingkat turnover kemungkinan besar dipengaruhi oleh minimnya fasilitas kerja yang disediakan. Beberapa indikator yang mendukung hal ini antara lain tidak adanya status karyawan tetap, ketiadaan tunjangan kinerja dan bonus, serta belum disediakan BPJS dan program kesejahteraan lainnya. Kondisi tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong mereka untuk mencari peluang kerja yang lebih menjanjikan di tempat lain.

Menurut Shavira dan Febrian (2023) Menyatakan bahwa faktor yang mendorong kepuasan disebut motivator, sedangkan faktor yang berindikasi ketidakpuasan disebut faktor *hygiene*. Faktor motivator dan faktor *hygiene* tidak berlawanan dikarenakan faktor *hygiene* tersedia untuk mempertahankan produksi sedangkan motivator berfungsi untuk meningkatkan produksi sekaligus

mempromosikan kepuasan kerja. Suprpto dalam (Shavira dan Febrian, 2023) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan karyawan untuk bekerja dengan semangat dan bahagia yang bisa didapatkan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal suatu perusahaan. Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Shavira dan Febrian, 2023).

Salah satu penyebab utama rendahnya kepuasan kerja di PT. Karya Prima Bangkit adalah menurunnya motivasi kerja di kalangan karyawan. Kondisi ini tercermin dari tingginya tingkat turnover karyawan sepanjang tahun 2024, yaitu sebesar 23,33%, dengan puncaknya terjadi pada kuartal pertama dan kedua. Data tersebut menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerjanya, yang tidak lepas dari berbagai faktor internal yang melemahkan motivasi dan kepuasan karyawan. Berikut data yang diolah peneliti dari Kepala Manajemen PT. Karya Prima Bangkit:

**Tabel; Status dan Fasilitas Kerja**

Fasilitas/Status Kerja	Keterangan
Status karyawan tetap (kartap)	Tidak difasilitasi
Gaji pokok	Tersedia
Uang lembur	Tersedia
Tunjangan kinerja	Tidak ada
Bonus/penghargaan prestasi	Tidak tersedia
BPJS Kesehatan/Ketenagakerjaan	Tidak disediakan
Program kesejahteraan lain	Tidak ada

Beberapa faktor utama yang memengaruhi kondisi ini antara lain tidak tersedianya jenjang karier yang jelas dan absennya sistem reward yang memadai. Berdasarkan data fasilitas kerja, karyawan hanya menerima gaji pokok dan uang lembur, tanpa adanya tunjangan kinerja maupun bonus penghargaan atas kontribusi kerja. Tunjangan non-finansial seperti program kesejahteraan juga tidak tersedia, yang memperkuat kesan bahwa perusahaan belum mengelola sumber daya manusianya secara optimal. Selain itu, pengangkatan menjadi karyawan tetap (kartap) tidak difasilitasi, sehingga status kerja karyawan bergantung pada daya tahan kerja semata, bukan pada pencapaian atau kontribusi. Minimnya jaminan kesejahteraan, termasuk tidak disediakan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, turut melemahkan rasa aman dan kepastian kerja bagi karyawan.

Kondisi ini semakin diperburuk oleh tingginya beban kerja yakni sistem kerja enam hari dalam seminggu tanpa adanya kepastian jenjang karier maupun apresiasi formal dari perusahaan. Di sisi lain, kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan juga membuat karyawan merasa kurang dihargai, terasing, dan kehilangan semangat kerja. Akumulasi dari berbagai faktor tersebut, sebagaimana tergambar dalam data fasilitas kerja dan tingginya tingkat turnover sebesar 23,33%, secara langsung berdampak pada rendahnya motivasi, performa kerja, serta tingkat kepuasan karyawan. Ini menunjukkan bahwa perbaikan menyeluruh terhadap sistem manajemen SDM sangat dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Menurut Adinata dan Turangan (2023), lingkungan kerja yang tidak mendukung tercermin dari tidaknya tersedia jenjang karier, absennya penghargaan kinerja, dan ketiadaan fasilitas kesejahteraan dasar seperti BPJS. Karyawan bekerja hanya mengandalkan fisik dan loyalitas, tanpa jaminan status atau pengembangan diri. Akibatnya, muncul rasa tidak dihargai, semangat kerja menurun, dan performa ikut terdampak. Lingkungan kerja yang tidak nyaman juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi sistem kerja. berikut ini adalah data yang diolah peneliti berdasarkan pandangan Danisa dan Komari (2023) terkait aspek lingkungan kerja yang ideal:

Tabel; Aspek Lingkungan Kerja

Aspek Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Ideal	Kondisi di PT. Karya Prima Bangkit
[4]		
Status kepegawaian tetap	Tersedia untuk menjamin kepastian kerja	Tidak difasilitasi
Fasilitas kerja	Lengkap, ergonomis, menunjang kenyamanan dan efisiensi	Minim (meja, kursi, ruang kerja seadanya)
Pencahayaannya dan ventilasi	Terang, sehat, sesuai standar K3	Buruk
Hubungan antar karyawan	Terbuka, kolaboratif, saling menghargai	Belum harmonis
Tunjangan/insentif	Disediakan sebagai bentuk penghargaan	Tidak tersedia

Aspek Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Ideal	Kondisi di PT. Karya Prima Bangkit
[4]		
BPJS & jaminan sosial	Wajib sesuai ketentuan perundang-undangan	Tidak disediakan
Kepuasan dan motivasi kerja	Tinggi, karena lingkungan mendukung secara fisik dan psikis	Rendah

Berdasarkan tabel di atas dan mengacu pada pendapat Danisa dan Komari (2023), lingkungan kerja yang ideal harus mencakup fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, pencahayaan dan ruang kerja yang nyaman, serta dukungan sistem manajemen yang profesional. Namun, kondisi di PT. Karya Prima Bangkit menunjukkan ketidaksesuaian dengan standar tersebut. Karyawan belum difasilitasi status kerja tetap, tunjangan kinerja, maupun jaminan sosial seperti BPJS. Selain itu, ruang kerja yang kurang nyaman, pencahayaan yang buruk, serta kurangnya komunikasi antar karyawan menjadi kendala utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut Danisa dan Komari (2023), lingkungan kerja yang tidak mendukung secara fisik dan psikologis dapat berdampak langsung pada rendahnya kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan lingkungan kerja secara menyeluruh di PT. Karya Prima Bangkit guna menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, aman, dan mendorong motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Tanpa motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang nyaman, sulit bagi karyawan untuk merasa puas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengevaluasi sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Prima Bangkit”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga dapat menjadi dasar

bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan motivasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik.

### METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Tujuannya untuk memberikan deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Adapun pengertian dari jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa numerikal dan dianalisis dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2022).

Lokasi penelitian yang digunakan penulis yaitu PT. Karya Prima Bangkit yang berada di Jl. Raya Kp. Pulo Sirih, RT 02/RW 02, Desa Sukajadi, Kecamatan Sukakarya, Kabupaten Bekasi, Jawa barat. Objek adalah sifat keadaan (attributes) dari sesuatu benda, orang, atau keadaan, yang menjadi pusat perhatian atau sasaran penelitian (Sugiyono, 2022). Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah para karyawan PT. Karya Prima Bangkit.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Prima Bangkit yang berjumlah 85 karyawan. Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi itu sendiri Sugiyono (2022). Metode pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui aplikasi *google form* yang sesuai dengan kriteria, terutama untuk karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki dari populasi tersebut, Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus yang di mana semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 85 karyawan.

Analisis data kuantitatif dengan menggunakan program IBM SPSS 26 *For Windows* merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan setelah data terkumpul dan meliputi pengorganisasian data menurut variabel yang

diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menyelesaikan perhitungan untuk menguji hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel; Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	61.2	61.2	61.2
	Prempuan	33	38.8	38.8	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Berdasarkan data tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 85 responden sebagian besar responden yaitu berjenis kelamin pria yang berjumlah 52 orang dengan presentase 61,2% dan selebihnya yaitu berjenis kelamin wanita yang berjumlah 33 orang dengan presentase 38,8%. Sehingga dengan hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin pria.

**Tabel; Karakteristik Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	14	16.5	16.5	16.5
	21 - 30 Tahun	53	62.4	62.4	78.8
	31 - 40 Tahun	12	14.1	14.1	92.9
	> 40 Tahun	6	7.1	7.1	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa dari 85 responden terdapat responden pada usia rata-rata terbanyak 21 – 30 Tahun sebanyak 53 responden, pada usia < 21 Tahun sebanyak 14 responden, pada usia 31 – 40 Tahun sebanyak 12 responden, lalu pada usia > 40 Tahun sebanyak 6 responden.

**Tabel; Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	75	88.2	88.2	88.2
	Diploma / Sarjana	10	11.8	11.8	100.0
Total		85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa dari 85 responden terdapat responden pada lulusan SMA Sederajat terbanyak yaitu 75 responden, dan sisanya Diploma / Sarjana sebanyak 10 responden.

**Tabel; Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	45	52.9	52.9	52.9
	1 - 3 Tahun	22	25.9	25.9	78.8
	> 4 Tahun	18	21.2	21.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa dari 85 responden terdapat responden pada masa kerja < 1 Tahun terbanyak yaitu 45 responden, masa kerja 1 – 3 Tahun sebanyak 22 responden dan sisanya > 4 Tahun sebanyak 18 responden.

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS v26. Sampel uji coba penelitian ini 85 orang. Uji validitas menggunakan korelasi product moment person di ketahui bahwa personal variabel dinyatakan valid/sah adalah apabila r hitung > r tabel, nilai r tabel menggunakan signifikan 5% di cari dengan cara menggunakan df.  $Df = N-2$  ( $85-2=83$ ). Dan untuk kasus ini diketahui r tabel adalah 0.2133. Hasil uji validitas di sampaikan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel; Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,714	>	0.2133	Valid
	MK2	0,789	>	0.2133	Valid
	MK3	0,760	>	0.2133	Valid
	MK4	0,713	>	0.2133	Valid
	MK5	0,721	>	0.2133	Valid
	MK6	0,746	>	0.2133	Valid
	MK7	0,698	>	0.2133	Valid
	MK8	0,759	>	0.2133	Valid
	MK9	0,743	>	0.2133	Valid
	MK10	0,747	>	0.2133	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,803	>	0.2133	Valid
	LK2	0,732	>	0.2133	Valid
	LK3	0,672	>	0.2133	Valid
	LK4	0,650	>	0.2133	Valid
	LK5	0,694	>	0.2133	Valid
	LK6	0,737	>	0.2133	Valid
	LK7	0,813	>	0.2133	Valid
	LK8	0,640	>	0.2133	Valid
	LK9	0,731	>	0.2133	Valid
	LK10	0,617	>	0.2133	Valid

Variabel	Butir	R hitung	Kriteria	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,777	>	0.2133	Valid
	KK2	0,703	>	0.2133	Valid
	KK3	0,696	>	0.2133	Valid
	KK4	0,671	>	0.2133	Valid
	KK5	0,684	>	0.2133	Valid
	KK6	0,742	>	0.2133	Valid
	KK7	0,750	>	0.2133	Valid
	KK8	0,784	>	0.2133	Valid
	KK9	0,703	>	0.2133	Valid
	KK10	0,607	>	0.2133	Valid

### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel (handal) apabila jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang sama atau serupa ketika diujikan kembali dalam kondisi yang serupa. Dalam penelitian ini, suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,600.

**Tabel; Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,907	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,890	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,891	0,600	Reliabel

### Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS 26. Hasil Uji analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

**Tabel; Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.027	1.388		.740	.461		
	Motivasi Kerja (X1)	.409	.085	.424	4.833	.000	.118	8.487
	Lingkungan Kerja (X2)	.562	.089	.552	6.291	.000	.118	8.487

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Nilai Konstanta sebesar 1,027 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama dengan 0 maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sama dengan 1,027.

Nilai Koefisien Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,409 yang artinya jika Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan, maka Kepuasan Kerja (Y)

akan mengalami kenaikan sebesar 0,409 atau 40,9%. Koefisien bernilai positif artinya Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,562 artinya jika Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,562 atau 56,2%. Koefisien bernilai positif artinya Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan, perlu dilakukan perbandingan antara nilai *t* hitung dengan nilai *t* tabel. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan uji dua sisi, sehingga masing-masing sisi sebesar 2,5%. Derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus  $n - k - 1$ , di mana *n* adalah jumlah responden dan *k* adalah jumlah variabel independen. Dengan jumlah responden sebanyak 85 dan dua variabel bebas, maka  $df = 85 - 2 - 1 = 82$ .

Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai *t* tabel sebesar 1,663 pada taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 82. Nilai ini dijadikan acuan dalam menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel; Hasil Uji Hipotesis (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.027	1.388		.740	.46
	Motivasi Kerja (X1)	.409	.085	.424	4.833	.00
	Lingkungan Kerja (X2)	.562	.089	.552	6.291	.00

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas Pembahasan untuk hasil dari Uji *t* partial adalah sebagai berikut:

Diketahui bahwa hasil uji *t* untuk variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel ( $4,833 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Diketahui bahwa hasil uji *t* untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar daripada *t* tabel ( $6,291 > 1,663$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh

signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Untuk mendukung pengambilan keputusan, perbandingan juga dapat dilakukan dengan menggunakan nilai F tabel. Rumus yang digunakan untuk mencari F tabel adalah  $F(k; n-k)$ , di mana *k* adalah jumlah variabel independen dan *n* adalah jumlah sampel. Berdasarkan perhitungan F tabel dengan  $k = 2$  dan  $n = 85$ , diperoleh F tabel sebesar 3,11. Nilai ini menjadi acuan dalam menentukan apakah model regresi yang digunakan memiliki pengaruh simultan yang signifikan.

**Tabel; Hasil Uji Hipotesis (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1902.887	2	951.444	509.392	.000 <sup>b</sup>
	Residual	153.160	82	1.868		
	Total	2056.047	84			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel pada bagian pembahasan mengenai hasil uji F simultan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), diketahui bahwa nilai *F* hitung sebesar 509,392 lebih besar daripada nilai *F* tabel sebesar 3,11 ( $509,392 > 3,11$ ), dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 yang menunjukkan bahwa nilai *t* hitung sebesar 4,833 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,663 ( $4,833 > 1,663$ ), serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Temuan ini mendukung pendapat para ahli yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan karier. Dengan menerapkan strategi yang tepat untuk memotivasi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja yang efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan PT. Karya Prima Bangkit dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 6,291 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 1,663 ( $6,291 > 1,663$ ), serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan, seperti suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan antar rekan kerja yang harmonis, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi utama dalam menarik minat dan mempertahankan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap produktivitas dan reputasi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data

menggunakan SPSS 26 yang menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 509,392 lebih besar daripada  $F$  tabel sebesar 3,11 ( $509,392 > 3,11$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Karya Prima Bangkit.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mampu membangun motivasi kerja yang tinggi dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kedua variabel tersebut, sehingga dapat memperbaiki keputusan dan kepuasan kerja karyawan serta mendukung kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

### **PENUTUP**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk menguji hubungan antar variabel tersebut. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat motivasi karyawan yang berhubungan erat dengan peningkatan kepuasan kerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, tetapi juga berperan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja yang kompetitif ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kondisi lingkungan

kerja yang nyaman, hubungan baik antar rekan kerja, dan fasilitas yang memadai berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya bagi manajemen perusahaan untuk terus memperbaiki dan menjaga kualitas lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan pengalaman kerja yang positif, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik Motivasi Kerja maupun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Karya Prima Bangkit. Motivasi Kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat dan komitmen karyawan, sementara Lingkungan Kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja. Kedua variabel ini secara bersama-sama saling mendukung dalam membentuk tingkat kepuasan kerja yang optimal, sehingga memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## REFERENSI

- 1 A. V. Shavira and W. D. Febrian, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk," *BULLET J. Multidisiplin Ilmu*, vol. 2, no. 04, pp. 1010–1022, 2023.
- 2 C. Lawren and S. Ekawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TSA di Bogor," *J. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, pp. 149–158, 2023, doi: 10.34005/kinerja.v5i02.2726.
- 3 M. C. Adinata and J. A. Turangan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X," *J. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, pp. 195–201, 2023, doi: 10.34005/kinerja.v5i02.2726.
- 4 D. Danisa and N. Komari, "Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan," *MBIC Manag. Bus. Innov. Conf. 2023*, vol. 8, no. 2, pp. 989–1001, 2023.
- 5 P. D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi 2*|Cetakan Ke-29, Februari 2022. 2022.