

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PT NUGRA KARSERA**

**Finna Destirahayu <sup>1)</sup>**

**1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS  
Imam Wibowo <sup>2)</sup>**

**2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS  
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur  
Email: wibowoimam253@gmail.com**

**Abstract:** *Competition in the globalization era for human resources has become the center of attention for achieving success in the company. This intense competition is marked by the company by the increase in human resources who will be able to master technology quickly, adaptively and responsively in the face of changes in technology. This study aims to examine the influence of work environment and employee motivation on job satisfaction at PT Nugra Karsera. This study uses a quantitative approach. The population in this study is the total number of employees of PT Nugra Karsera as many as 65 people. The sampling technique in this study used the Isaac and Michael tables, so it can be seen that the number of samples is 55 respondents. The data collection technique in this study used a questionnaire that had been tested for its validity and reliability. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis and simple with hypothesis testing, namely the F test and t test. The results of this study indicate that work environment variables and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *work environment, employee motivation and job satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam setiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut sangat dimungkinkan untuk memberikan hasil *output* yang maksimal dari potensi sumber daya manusia pada karyawannya. Hal tersebut menjadi sangat penting dikarenakan setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya. Dunia usaha

memiliki banyak sekali persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat dengan adanya peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan, hal tersebut merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa karyawan mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi untuk waktu yang lama. Dibanding komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja, komponen perilaku sedikit informatif, karna sikap tidak selalu sesuai dengan perilaku,

seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap sebagai karyawan karena alasan financial.

Kepuasan kerja mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Hal tersebut terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, kompensasi, kepemimpinan dan juga budaya organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja, oleh karena itu, lingkungan kerja memiliki bagian yang sangat cukup besar terhadap aktivitas berjalannya suatu organisasi di perusahaan dan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Tinggi rendahnya perbedaan kepuasan kerja antar pegawai dapat dilihat oleh beberapa faktor. Faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya yaitu motivasi kerja, dimana jika berpengaruh terhadap kepuasan yang rendah. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan bantuan orang lain. Motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam suatu perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia

yang sudah ada demi keberhasilan perusahaan.

Teori-teori tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pribadi (2018) bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti rasa saling membutuhkan, saling bekerjasama, saling mendukung rekan kerja dan juga meningkatkan hasil kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, sikap jujur, sikap dan hasil kerja yang baik apabila karyawan termotivasi dari berbagai alasan seperti adanya dorongan dari atasan untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Dengan begitu artinya keseluruhan indikator lingkungan kerja dan motivasi memberikan peningkatan kepuasan kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT Nugra Karsera sangat didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki peran serta fungsi berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan sekitar 2 bulan, PT Nugra Karsera berjumlah 65 karyawan yang terdiri atas Direktur, Manajer, setiap Divisi keuangan, Sumber Daya Manusia, Admin, Sales dan Kurir. Dengan banyaknya kebijakan baru yang telah hadir di perusahaan tersebut, maka Sumber Daya Manusia perusahaan menjadi ikut lemah dan tidak optimal. Yang mana jika tidak segera diatasi akan menjadi masalah di masa mendatang, terutama dengan kapasitas dan kualitas bagian Sumber Daya Manusia. Kegiatan organisasi PT Nugra Karsera saat ini mengalami permasalahan, yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Permasalahan pertama, masih kurangnya pegawai di perusahaan tersebut yang mengakibatkan pekerjaan pegawai saling merangkap.

PT Nugra Karsera sudah berusaha meningkatkan efisien dan efektifitas karyawan dalam bekerja. Hal ini seperti

pelatihan, kenaikan jabatan, promosi pegawai dan lain-lain. Tetapi, kepuasan kerja pegawai masih belum meningkat. Maka itu, untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai perlunya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Sebagai unsur utama, kegiatan pegawai PT Nugra Karsera berkarakteristik sangat berbeda-beda antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga dalam hal tersebut menyebabkan perbedaan dalam kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja PT Nugra Karsera dapat terlihat dari semi bangunan yang sudah berdiri kurang lebih 11 tahun, yang dikarenakan perusahaan ini mengalami perpindahan lokasi tempat yang baru, dengan bangunan baru dan menjadikan kantor sangat kondusif. Tetapi, masih adanya permasalahan-permasalahan lingkungan kerja yang sangat tidak kondusif seperti letak kantor yang berhadapan dengan kantor lain dan masih satu lingkungan, yang dapat dilihat jika kebisingan terjadi saat kantor lain mengadakan acara dan membuat beberapa kebisingan. Disamping itu, ruang dalam kantor pencahayaan dan penataan meja yang cukup terlihat semi ruang kerja cukup memadai, akan tetapi dalam penataan berkas dokumen kerja masih sedikit kurang rapi dan masih terlihat berantakan, padahal suatu kerapian adalah salah satu faktor pemicu semangat bekerja dan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Dari masalah tersebut dapat terlihat sangat mempengaruhi motivasi kerja setiap karyawan. Jika berkurangnya motivasi kerja karyawan, maka akan ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang tidak tertib pada sebuah aturan yang berlaku. Hal ini jika berkelanjutan akan kurang disiplinnya karyawan dalam penyelesaian tugas yang mana belum sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Dengan demikian, adanya faktor lingkungan kerja dan

motivasi karyawan akan sangat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kepuasan para pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja Di PT Nugra Karsera,

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja sangat rendah memiliki perasaan negatif. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap pencapaian perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. “Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja”.

Salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja. Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut dapat diungkapkan

banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, *reward*, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja promosi dan pelatihan. Karena berdasarkan Kreitner dan Kinicki (2018), “respons dalam suatu organisasi perusahaan yang efektif atau emosional terhadap aspek pekerjaan yang berupa sekumpulan perasaan karyawan apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan”.

Berdasarkan pendapat dari definisi yang dikemukakan oleh para ahli terkait kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja perasaan emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja akan terwujud ketika harapan sebanding dengan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, dan status sosialnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2016), meliputi: 1) “Faktor Kepuasan Finansial; Terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Meliputi, sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi. 2) Faktor Kepuasan Fisik; Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur. 3) Faktor Kepuasan Sosial; Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial

baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi, rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar. 4) Faktor Kepuasan Psikologi; Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi, minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.”

Menurut Hasibuan dan Colquitt (2015) kepuasan kerja seorang pegawai dilihat dari beberapa hal berikut ini: 1) “Pekerjaan itu sendiri; Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan. 2) Gaji; Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan. 3) Promosi; Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja promosi kenaikan gaji. 4) Pengawasan; Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. 5) Rekan kerja; Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang lebih tinggi pada kepuasan kerja.”

### **Lingkungan Kerja**

“Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun sebagai kelompok” menurut Sedarmayanti (2017). Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang.

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan kerja, semangat dan kecepatan kerja termasuk gaji atau insentif yang diterima tiap bulan. Gaji adalah pendorong utama orang untuk mau bekerja dengan rajin dan fasilitas lain seperti kesehatan, tunjangan khusus dan perhatian semuanya akan bisa mendorong mau bekerja dengan baik.

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut: 1) “Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja; Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja, karena dengan pencahayaan yang baik dapat membantu dalam penyelesaian tugas dengan lebih efektif. Selain itu, cahaya atau penerangan diruangan kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu sangat di perhatikan adanya penerangan.

Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penghasilan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat dan banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai. 2) Temperatur di Tempat Kerja; Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem yang ada pada tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh”.

Yang menjadi indikator pada lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut: 1) “Lingkungan Kerja Fisik: a). Keamanan kerja. b). Suhu udara dan penerangan cahaya. c). Kebisingan di tempat kerja. 2) Lingkungan kerja non fisik: a). Hubungan karyawan dengan atasan. b). Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja”.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu sangat bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya”.

Hal dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut: 1) Motif itu majemuk, artinya bahwa sesuatu yang perbuatannya tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang berlangsung bersama-sama. 2) Motif dapat berubah - ubah, yaitu motif pada seseorang sering mengalami perubahan dikarenakan keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan. 3) Motif berbeda antar individu, hal ini dikarenakan motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka akan terlihat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Dari perbedaan tersebut kiranya dapat dirumuskan menjadi lebih sederhana bahwa motif individu akan terdiri dari motif yang berkaitan dengan kepentingan dasar untuk hidup dan kelangsungannya, motif untuk

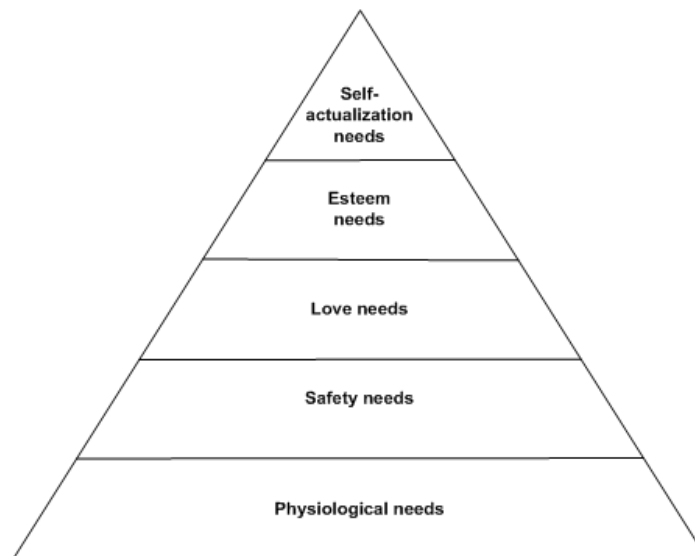
saling berkomunikasi dan berinteraksi dengan sesama dan motif untuk berbuat dan bertindak dalam rangka pengabdian semata-mata mewujudkan syukur dan takwanya kepada “sang pencipta” yaitu Allah SWT.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, dan sangat mempengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya: 1) Faktor Eksternal: a). Lingkungan kerja. b). Pemimpin dan kepemimpinannya. c). Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas. d). Dorongan atau bimbingan atasan. 2) Faktor Internal: a). Tingkat pendidikan. b). Pembawaan individu. c). Pengalaman masa lampau. d). Keinginan atau harapan masa depan.

Dalam pembahasan teori motivasi sangatlah banyak, namun beberapa teori

motivasi dibawah ini yang sangat sering di gunakan sebagai berikut: Teori Kebutuhan Maslow; Menurut Abraham 11. Maslow “untuk memutuskan tindakan atau perilaku seseorang terdapat pada hirarki kebutuhan dengan 3 macam asumsi dasar teorinya, yaitu: 1) Manusia merupakan makhluk yang sangat membutuhkan sesuatu keinginan untuk memuaskan berbagai tujuan. 2) Kebutuhan seseorang diatur secara bertingkat dan atau berurutan dari yang paling dasar sampai yang paling tinggi. 3) Kebutuhan seseorang bergerak dari tingkat yang paling bawah ke tingkat berikutnya setelah kebutuhan tingkat yang paling bawah secara maksimal”.

Hierarki (tingkatan) kebutuhan seseorang yang akan menggerakkan tingkah lakunya dapat digambarkan seperti berikut:



Sumber : Priyono dan Marnis.

**Gambar 1: Hierarki Kebutuhan Dasar Maslow**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan seseorang yang paling utama, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi, maka mereka akan

terdorong bekerja keras untuk memenuhinya;

Kebutuhan rasa aman akan menjadi pendorong berikutnya, Diana kebutuhan fisiologis telah terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini adalah kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, artinya mereka memerlukan rasa aman

terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan penghasilan;

Setelah kebutuhan rasa aman tercapai, maka individu membutuhkan komunikasi dan interaksi antar kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan dan terciptanya rasa kerja sama yang baik. dengan demikian akan rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang antar individu dapat tercipta;

Kebutuhan penghargaan, yaitu suatu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya. Mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut dirasa sulit, berat maupun penuh resiko, sematamata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinannya;

Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang "ter". Kebutuhan ini merupakan tingkatan terakhir dari hirarki kebutuhan, dan memang kebutuhan ini menjadi pendorong yang kuat bagi mereka yang bekerja telah "mapan" dalam arti semua kebutuhan yang lainnya sudah terpenuhi.

Dalam penelitian ini indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017), yaitu: 1) "Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan bernafas; 2) Kebutuhan rasa aman; Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup; 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki; kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai; 4) Kebutuhan akan harga diri; Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. 5) Kebutuhan aktualisasi diri; Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan

menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT Nugra Karsera sebanyak 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Jika  $r \geq 0,30$ , maka item instrumen dinyatakan valid, dan Jika  $r \leq 0,30$ , maka item instrumen dinyatakan tidak valid. Untuk *degree of freedom* (df) =  $n - 2$ , besarnya df adalah  $55 - 2 = 53$ , dan  $\alpha = 0,05$  di dapat dari r tabel = 0,2656. (Sugiyono, 2015).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang instrumen lingkungan

kerja, dengan jumlah 6 pernyataan; instrumen motivasi 13 pernyataan dan instrumen kepuasan kerja 11 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,2656.

### Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai  $\alpha$  di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

**Tabel 1: Hasil Uji Reabilitas Instrumen Variabel Penelitian**

Variable	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,759	Reliabel
Motivasi Kerja	0,947	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,858	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan-pertanyaan yang ada pada penelitian membentuk ukuran yang *reliable*, yaitu dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja membentuk ukuran

*reliable* dari masing-masing dimensi. Maka instrumen-instrumen pernyataan dari variabel tersebut dinyatakan reliabel karena *Cronbach alpha* > dari  $r$  tabel dan nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60.

### Analisis regresi linear berganda

**Tabel 2: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Nugra Karsera**

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Konstanta			19,425		
Ling_Kerja	0,804	0,647	0,359	0,000	0,05
Motivasi			0,657	0,000	

Keterangan: Variabel Kepuasan\_Kerja

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2, nilai signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0,05. artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja PT Nugra Karsera Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.647, artinya lingkungan kerja dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 64,7% kepada kepuasan kerja PT Nugra Karsera, sedangkan sisanya sebesar

35,3% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 19,425 + 0,359(X_1) + 0,657(X_2)$$

Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Epson Industri pada tingkat nyata 99%. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,359 artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja PT Nugra

Karsera akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah. Koefisien motivasi sebesar 0,657, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka

kepuasan kerja PT Nugra Karsera akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

**Analisis regresi linear sederhana**

**Tabel 3: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Nugra Karsera**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Ling_Kerja	0,731	0,534	18,468	1,129	0,000	0.05

**Pengujian Signifikan**

**Keterangan: Variabel Kepuasan\_Kerja**  
**Sumber: data diolah 2021**

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.534, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 53,4% kepada kepuasan kerja PT Nugra Karsera, sedangkan sisanya sebesar 46,6% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 18,468 + 1,129(X_1)$$

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja PT Nugra

Karsera. Koefisien lingkungan kerja sebesar 1,129, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kepuasan kerja PT Nugra Karsera akan meningkat atau sebaliknya. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Nugra Karsera signifikan atau tidak, dilakukan pengujian signifikansi dengan tingkat kepercayaan dimana nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Nugra Karsera.

**Tabel 4: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nugra Karsera**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	$\alpha$
Motivasi	0,801	0,641	18,352	0,515	0,000	0.05

**Pengujian Signifikan**

**Keterangan: Variabel Kepuasan\_Kerja**  
**Sumber: data diolah 2021**

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.641, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 64,1% kepada kepuasan kerja PT Nugra Karsera, sedangkan sisanya sebesar

35,9% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 18,352 + 0,515(X_2)$$

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja PT Nugra Karsera. Koefisien motivasi sebesar 0,515, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka kepuasan kerja PT Nugra Karsera akan meningkat atau sebaliknya. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja PT Nugra Karsera signifikan atau tidak, dilakukan pengujian signifikansi dengan tingkat kepercayaan dimana nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja PT Nugra Karsera.

## **Pembahasan**

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

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi karyawan mendukung kepuasan kerja karena perbaikan lingkungan kerja terlihat dari segi lingkungan kerja fisik dengan keamanan sekitar lingkungan kerja terjamin, dan dari segi lingkungan kerja non-fisik terjalinnya hubungan baik antara karyawan dengan atasan. Serta karyawan merasa sangat senang dengan gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang pangan, perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada para karyawan apabila dalam keadaan darurat, dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja, selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan, dan juga perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pribadi (2018) dengan hasil penelitiannya yaitu secara parsial dan simultan pengaruh

lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu artinya keseluruhan indikator lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut akhirnya akan menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal.

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

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja mendukung peningkatan kepuasan kerja karena lingkungan kerja dari segi fisik keamanan sekitar lingkungan kerja terjamin, suhu udara dan penerangan sangat nyaman, sangat kondusif suasana lingkungan kerja, begitu juga dengan non fisik terjalinnya hubungan baik antara karyawan dengan atasan, terjalinnya hubungan baik sesama rekan kerja. Hal tersebut sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Dotulong (2015) menghasilkan dan menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja memberi kontribusi positif yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, semakin baik suasana lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh motivasi mendukung peningkatan kepuasan kerja hal ini terbukti dengan gaji yang diterima saat ini memenuhi kebutuhan sandang pangan, perusahaan memberikan informasi keselamatan kepada karyawan apabila dalam keadaan darurat, dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan

kerja, perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan, dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan (2017) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan karyawan yang ada pada perusahaan tersebut memiliki rasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan timbul rasa puas (kepuasan) dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Nugra Karsera. 2) Lingkungan kerja mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Nugra Karsera. 3) Motivasi mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Nugra Karsera.

### Saran

- 1) Untuk Perusahaan; Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan masukan positif khususnya untuk manajemen atau pimpinan di PT. Nugra Karsera. Untuk memperoleh atau mendapatkan hasil pencapaian yang berkualitas maka pada perusahaan khususnya karyawan dihimbau untuk mentaati SOP yang berlaku.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya; Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberikan tambahan dan masukan bagaimana cara mengetahui

pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam perusahaan lebih meningkat sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dotulong, Mauritz Lumentut. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnalemba*, 74-85.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Judge, Stephen dan Robbins Timothy. 2015. *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Kinicki, Robert Kreitner dan Angelo. 2018. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pribadi, Teddi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 28-37.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wuwungan, Ronna Yulia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 298 - 307.

