



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Anggun Cahya Ningrum<sup>1</sup>, Munawaroh<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa, Indonesia

JL Raya Serang – Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan,

Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, Banten 42124

Email : [1angguncn23@gmail.com](mailto:1angguncn23@gmail.com), [2madinahalmunawaroh01@gmail.com](mailto:2madinahalmunawaroh01@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine and analyze the influence of work environment and work motivation on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The population of this study were employees of PT. Indah Kiat, Serang Regency, Banten with a research sample of 100 people. This study uses primary data sources by distributing questionnaires in the form of a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of the SPSS version 25 program. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between the work environment and work motivation on job satisfaction, both partially and simultaneously.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Kiat Kabupaten Serang Banten dengan sampel penelitian berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan cara membagikan kuesioner dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program spss versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi, kompetisi di dunia bisnis semakin intens, sehingga perusahaan diharuskan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat dan meningkatkan produktivitas untuk tetap eksis dan berkembang. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih optimal, memiliki loyalitas tinggi, serta berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya angka turnover karyawan.

Menurut (Sulistyawati et al., 2022) kepuasan kerja menggambarkan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak untuk dijalani. Beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja meliputi pembayaran gaji yang adil, mencocokkan pekerjaan dengan minat karyawan, serta menambahkan

variasi tugas untuk menghindari rasa bosan. Reyes dan Shin 1995 (Denok et al., 2021) menjelaskan kepuasan kerja karyawan yaitu faktor penting yang mempengaruhi komitmen mereka, dan hal ini harus tercapai terlebih dahulu sebelum individu dapat berkomitmen pada organisasi. Kepuasan kerja karyawan adalah elemen penting yang mendapatkan fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung pada produktivitas, loyalitas, dan kinerja keseluruhan organisasi. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk tetap berada di perusahaan, sekaligus menurunkan biaya rekrutmen yang disebabkan oleh perputaran tenaga kerja. Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi perlu memberikan perhatian yang serius agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga (Catio et al., 2020).

Menurut (Vanessa & Nawawi, 2022) di antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kondisi lingkungan kerja merupakan salah satunya. Lingkungan kerja meliputi segala aspek di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka dalam menyelesaikan tugas. Suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas. Di samping itu, hubungan yang baik antara karyawan, rekan kerja, dan atasan juga dapat menciptakan atmosfer yang mendukung, membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan monoton menyebabkan karyawan berada dalam keadaan tidak betah. Hal ini dapat menimbulkan stres psikologis bagi karyawan serta berdampak buruk pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dapat dipandang sebagai suatu proses eksternal yang mendorong individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan. Hal ini terkait dengan aspek psikologis individu, mencerminkan keterkaitan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terdapat dalam diri individu. Motivasi yang kuat sangat krusial, karena dengan adanya motivasi, diharapkan setiap karyawan akan bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Motivasi kerja juga mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan sukarela, tanpa merasa terbebani (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga nantinya membantu perusahaan mengembangkan strategi yang efisien untuk meningkatkan kepuasan kerja

karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan penerapan motivasi kerja yang tepat. Hal tersebutlah yang mendorong pentingnya dilakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kepuasan Kerja**

Setiap pekerja menginginkan kepuasan dari pekerjaan yang mereka jalani. Secara mendasar, kepuasan kerja bersifat pribadi karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada nilai-nilai yang ada dalam diri mereka. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Pawirosumarto dalam (Yunardi & Ie, 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki oleh karyawan, yang mencakup perasaan dan pandangan mereka dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Afandi dalam (Waskito & Sumarni, 2023) menyatakan kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dapat memberikan pengalaman menyenangkan atau sebaliknya dalam menjalankan pekerjaan. Faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu stres kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta promosi dan kompensasi. Mengacu pada beragam definisi berdasarkan pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup perasaan dan sikap mereka untuk meraih aspek-aspek penting dalam pekerjaan serta respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalani, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Yuliantini & Santoso, 2020) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja, terdapat beberapa indikator : 1). Aktivitas tersebut, yaitu meliputi peluang berkembang dan kewajiban yang diberikan. 2). Gaji/upah, yaitu meliputi sistem pembayaran serta keadilan dalam pemberian gaji. 3). Kesempatan promosi, yaitu meliputi peluang dan keadilan dalam memperoleh kenaikan jabatan. 4). Pimpinan, yaitu meliputi pemimpin yang fokus pada kinerja karyawan yang menekankan pentingnya partisipasi karyawan. 5). Rekan kerja, yang mencakup dukungan dari teman sejawat dan tim kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di suatu perusahaan merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan, Meskipun tidak berperan langsung dalam proses produksi, lingkungan kerja

tetap memiliki dampak langsung pada karyawan yang terlibat dalam proses tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Afandi dalam (Fenianti & Nawawi, 2023) menyatakan lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut (Dalena et al., 2020) mengungkapkan lingkungan kerja mencakup segala faktor di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka saat menjalankan tugas, menghasilkan hasil terbaik, serta mendorong karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan.

Raziq dan Maulabakhsh dalam (Vanessa & Nawawi, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat, seperti memperkuat loyalitas, komitmen, efisiensi, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi berbagai aspek, seperti pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, pemilihan warna, kelembapan udara, serta fasilitas yang disediakan. Sementara itu, indikator lingkungan kerja nonfisik mencakup perhatian dan dukungan dari atasan, kerja sama antar tim, serta efektivitas komunikasi.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Imam & Rismawati, 2022) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mengungkapkan temuan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Individu dengan motivasi tinggi cenderung memberikan performa terbaik bagi perusahaan. Motivasi yang kuat biasanya dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Ketika perusahaan memberikan perlakuan yang baik, karyawan lebih cenderung merespons dengan sikap positif sebagai bentuk timbal balik. Menurut (Shavira & Febrian, 2023) menyatakan motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan bekerja dengan antusias dan merasa bahagia, yang dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal perusahaan.

Menurut (Silalahi & Dianti, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sebuah kondisi yang memacu individu untuk melakukan tindakan dengan kesadaran penuh. Tugas seorang manajer memiliki peran yang krusial dalam memberikan motivasi kepada karyawan mengenai keuntungan bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk dapat memotivasi semua bagian dalam organisasi

Menurut (Munandar & Prayekti, 2020) terdapat dua jenis dorongan motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik terjadi ketika seseorang melakukan suatu aktivitas karena merasa aktivitas tersebut menarik dan memberikan kepuasan secara langsung. Sementara itu, motivasi ekstrinsik melibatkan adanya hubungan antara aktivitas dengan hasil tertentu, seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan diperoleh dari hasil eksternal yang menjadi tujuan aktivitas tersebut.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Yuliantini & Santoso, 2020) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur motivasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu : 1). Faktor internal, yaitu faktor yang muncul dari dalam diri individu, seperti perkembangan pribadi, penghargaan, tanggung jawab, dan pencapaian. 2). Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar individu, seperti pengawasan, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kondisi tempat kerja.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Enriko & Arianto, 2022) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

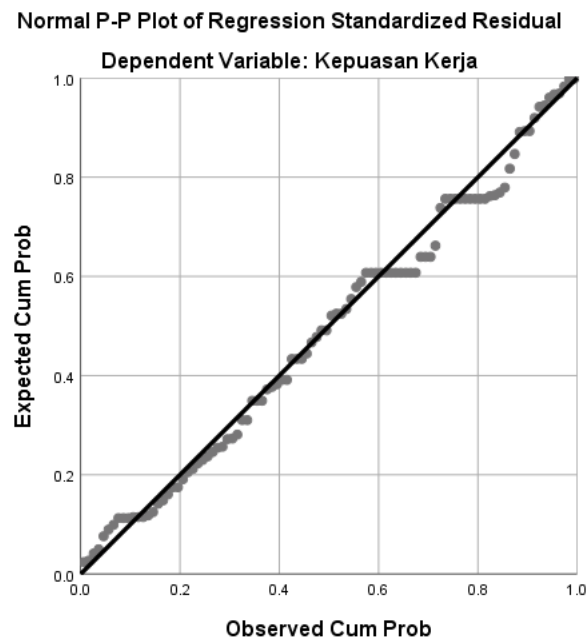
### **3. METODE PENELITIAN**

Pada studi ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper, Kabupaten Serang. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper dengan sampel penelitian berjumlah 100 responden. Penelitian menggunakan sumber data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis google form, dengan jawaban responden diukur menggunakan skala likert yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban dengan berbagai pilihan jawaban. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### HASIL

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Apabila data tersebar di sepanjang garis dan mengikuti pola garis diagonal pada plot residual, maka asumsi normalitas pada model regresi tersebut dapat dikatakan terpenuhi dan layak digunakan.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**

Gambar tersebut memperlihatkan titik-titik membentuk dan mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas, digunakan metode dengan memperhatikan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Keputusan diambil berdasarkan kriteria berikut : jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Sebaliknya, jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Safitri et al., 2023).

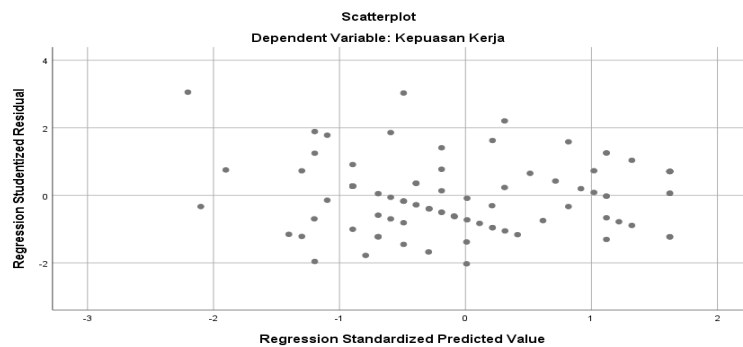
**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,573	1,354		1,161	,248		
	Lingkungan Kerja (X1)	,348	,101	,327	3,442	,001	,517	1,935
	Motivasi Kerja (X2)	,519	,104	,474	4,987	,000	,517	1,935

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak mengalami masalah multikolinieritas, karena nilai VIF untuk kedua variabel tersebut tidak lebih dari 4 ataupun 5.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan variance residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika variance residual tetap sama di semua pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan variance, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dapat dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika pada plot residual, titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Gambar tersebut menunjukkan bahwa variance residual bersifat konstan, yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas.

**Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis interaksi antara variabel-variabel penelitian, untuk mengetahui apakah hubungan tersebut bersifat positif atau

negatif. Menurut hasil analisis data yang telah dilakukan, hubungan model regresi linier berganda yaitu pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Coefficients Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,573	1,354	
	Lingkungan Kerja (X1)	,348	,101	,327
	Motivasi Kerja (X2)	,519	,104	,474

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Menurut tabel di atas, model penelitian dengan persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut :  $Y = 1,573 + 0,348X_1 + 0,519X_2$

Persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,573 mengindikasikan bahwa jika variabel independen, yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja (Y) adalah 1,573. Dalam persamaan ini,  $Y = 1,573$ . Nilai Koefisien regresi  $X_1 = 0,348$  mengartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar 100%, maka akan membuat kepuasan kerja karyawan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper meningkat sebesar 34,8%, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,519$  menunjukkan bahwa motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper meningkat sebesar 51,9%.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menganalisis apakah variabel bebas (X) secara individual memiliki dampak terhadap variabel terikat (Y), digunakan metode uji t. Temuan dari pengujian statistik tersebut dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,573	1,354		1,161	,248
	Lingkungan Kerja (X1)	,348	,101	,327	3,442	,001
	Motivasi Kerja (X2)	,519	,104	,474	4,987	,000



a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel  $X_1$  yaitu lingkungan kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,442 >  $t_{tabel}$  1.985 dengan nilai probabilitas Sig 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, kesimpulannya yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Sementara itu, pada variabel  $X_2$  yaitu motivasi kerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  4,987 >  $t_{tabel}$  1.985 dengan nilai probabilitas Sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, kesimpulannya yaitu motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas (X) secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari uji ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,225	2	146,613	58,629	,000 <sup>b</sup>
	Residual	242,565	97	2,501		
	Total	535,790	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

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

Berdasarkan pada tabel uji F diatas dapat dinyatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  yang menunjukkan  $58,629 > 3.09$  yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4. Nilai R - Square**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 <sup>a</sup>	,547	,538	1,58135

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

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, nilai  $R_{\text{square}}$  tercatat 0,547. Di sisi lain, Koefisien Determinasi (KD) dihitung menggunakan rumus :  $KD = R^2 \times 100\%$ .

Dengan demikian, nilai  $KD = 0,547 \times 100\% = 54,7\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan sebesar 54,7% variasi kepuasan kerja karyawan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper. Artinya, gabungan kedua variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi atau variabel lain yang belum diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper di Kabupaten Serang Banten. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disebabkan karna lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana menyenangkan dan memberikan rasa tenang, sehingga mendukung terciptanya kondisi kerja yang kondusif. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih optimal tanpa gangguan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja atau prestasi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuliantini & Santoso, 2020); (Herawati et al., 2022); (Saputra, 2022); (Novita & Kusuma, 2020);

(Dameria & Ekawati, 2022); (Yusda et al., 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper di Kabupaten Serang Banten. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disebabkan karena semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan, semakin meningkat tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi serta berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hulu et al., 2024); (Pradana & Santoso, 2022); (Enriko & Arianto, 2022); (Imam & Rismawati, 2022); (Ismail et al., 2021); (Rulianti & Nurpriadi, 2023) yang mengindikasikan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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

Menurut temuan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper di Kabupaten Serang Banten ditemukan terjadinya pengaruh yang signifikan secara simultan. Hal ini dibuktikan melalui uji F, dimana nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $58,629 > 3,09$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indah Kiat Pulp & Paper di Kabupaten Serang Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang terlihat dari nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal serupa juga berlaku untuk motivasi kerja, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin

tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, perusahaan disarankan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan memfasilitasi kolaborasi antar karyawan, serta menyediakan fasilitas yang memadai dan suasana yang ramah. Dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan melalui insentif, pengakuan prestasi, dan peluang pengembangan karir. Program pelatihan juga dianjurkan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Selain itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan untuk memastikan kebutuhan dan harapan karyawan dapat dipenuhi dengan baik. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam hal ruang lingkup yang hanya mencakup perusahaan tertentu, yang mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk semua jenis industri. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencakup lebih banyak variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Penelitian selanjutnya juga bisa dilakukan dengan melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam, guna memperoleh temuan yang lebih umum dan aplikatif bagi berbagai jenis perusahaan.

## **6. DAFTAR REFERENSI**

- Catio, M., Sunarsi, D., Munawaroh, Iswadi, U., Satriani, D., Rozi, A., & Purwanto, A. (2020). Human resources management implementation impact on job satisfaction and employee loyalty: An overview. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8538–8547.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(3), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 04(02), 417–426. <https://doi.org/10.57084/jmb.v3i02.886>
- Denok, S., Vip, P., Munawaroh, Achmad, R., Bagaskoro, Joko, N., Evalina, & Jamalus. (2021). Effect of transformational, transactional leadership and job satisfaction: Evidence from information technology industries. *Information Technology in Industry*, 9(1), 987–996. <https://doi.org/10.17762/itii.v9i1.232>
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 3(1), 107–115. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.2763>

- Fenianti, & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Herawati, J., Septyarini, E., & Lindasari, K. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada Balai Diklat Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1390–1407. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.965>
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh pengembangan karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Edunomika*, 08(02), 1–10.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–16.
- Ismail, T., Firdaus, M. A., Sundarta, H. M. I., & Avessina, M. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Federal International Finance Cabang Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 294–304. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Munandar, S. A., & Prayekti. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal EBBANK*, 11(2), 45–56.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus pada karyawan koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/mreko.v2i3.291>
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

- Silalahi, E. E., & Dianti, A. (2022). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pelayanan teknik di PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 247–258.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan millennial. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(2), 497–506. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 315–328.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>
- Yunardi, V., & Ie, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada salah satu perusahaan di bidang laboratorium farmasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 80–91. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978>
- Yusda, D. D., Pebriyanti, & Ekatama, M. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 3(02), 28–33.