

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SAHABAT JAYA SUKSES ABADI DI KOTA TANGERANG

Candra Edom Sibagariang¹, Shela Indah Savitri²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹riangbaga7@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02583@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work environment on employee job satisfaction at PT Sahabat Jaya Sukses Abadi in Tangerang City. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 82 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work motivation has a significant effect on employee job satisfaction with a coefficient of determination value of 51.7% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(9.252 > 1.990)$. The work environment has a significant effect on employee job satisfaction with a coefficient of determination value of 39.2% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.189 > 1.990)$. Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee job satisfaction with the regression equation $Y = 8.129 + 0.488X_1 + 0.306X_2$. The coefficient of determination value is 57.9% while the remaining 42.1% is influenced by the coefficient of determination of all variables. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(54.217 > 2.720)$.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,252 > 1,990)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,189 > 1,990)$. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,129 + 0,488X_1 + 0,306X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor koefisien determinasi dari semua variabel. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,217 > 2,720)$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

PT Sahabat Jaya Sukses Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di industri manufaktur dan jasa pelapisan Poliester dan Lembaran laminasi yang berdiri sejak tahun 1992. Perusahaan ini juga merupakan salah satu distributor resmi (Authorized Distributor) dari banyak produk terkait kayu seperti Plywood, MDF, Block Board, Particle Board, Melamine Faced MDF/Plywood yang produk tersebut sudah tersebar diseluruh Indonesia.

Kepuasan kerja dapat memberikan dampak perasaan puas diri seorang karyawan atas apa yang diperoleh ditempat kerjanya. Hal ini dapat menggambarkan dimana karyawan yang merasa puas cenderung memiliki perilaku rajin dan lebih memberikan kontribusi positif serta bertahan dalam sebuah perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan tidak puas cenderung maka akan lebih memiliki kecenderungan melakukan hal sebaliknya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihilangkan sedini mungkin.

Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan, penting adanya pengukuran kepuasan kerja karyawan.

Untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dengan baik dalam lingkungan

kerja, terdapat beberapa pengukuran kepuasan kerja yang dapat membantu menilainya. Pengukuran ini terbagi ke dalam beberapa kategori dan indikator yang berkaitan dengan faktor kenyamanan dan kesejahteraan karyawan selama bekerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, koordinasi secara baik dengan sesama tim dalam pekerjaan sehingga kesempatan untuk dipromosikan menjadi terbuka.

Penting bagi pimpinan mengetahui, memahami kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan agar secara Bersama-sama dapat mencapai apa yang menjadi tujuan Perusahaan. Terdapat beberapa fenomena yang selama ini sering terjadi di Perusahaan seperti dari indikator karyawan ketepatan pekerjaan karyawan. Seorang karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya saat ini sudah tepat tentunya akan membuat karyawan akan semakin semangat untuk menjalankan tugas-tugas dalam pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang tepat tentu akan memancing karyawan untuk terus meningkatkan kapabilitasnya dalam bidang tersebut dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab menjadi lebih besar. Tugas-tugas yang akan dijalankan tentunya akan semakin mudah dan tidak merasa terbebani sehari-hari. Serta kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun tidak semuanya karyawan memiliki perasaan seperti itu, ada yang merasa kurang pas dalam bidang pekerjaannya.

Selanjutnya indikator hasil pekerjaan yang dinilai dari capaian seperti menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat waktu, hasil pekerjaan yang memuaskan, dan mencapai target performa yang diberikan pimpinan baik dalam jangka pendek (monthly target) maupun jangka panjang (annual target). Pengukuran ini biasanya lebih pada membandingkan antara target dengan realisasi capaian. Mendapatkan prestasi yang sesuai dengan target bahkan melebihi yang diharapkan pastinya akan diapresiasi oleh perusahaan seperti bonus tahunan dan benefit lainnya yang bersifat non-finansial. Hal ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan semakin loyal terhadap Perusahaan.

Kemudian pada indikator adanya kesempatan dipromosikan dan kesesuaian gaji. Adanya

kesempatan dan peluang peningkatan upah dan promosi ke jenjang yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Upah atau gaji yang diberikan juga harus disesuaikan dengan tanggung jawab yang semakin besar. Upah atau gaji yang sesuai bahkan lebih dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara drastis. Karyawan merasa dirinya mendapatkan apresiasi oleh pihak manajemen perusahaan. Namun yang terjadi tidak semua capaian diimbangi dengan pemberian apresiasi.

Selanjutnya pada indikator rekan kerja di lingkungan pekerjaan juga memiliki peranan penting. Sikap profesional merupakan dasar dalam membina hubungan dalam lingkungan kerja. Maka dari itu, hubungan yang terbentuk antara rekan sesama kerja dengan atasan memiliki interaksi yang berbeda namun harus terjalin dengan baik sesuai etos kerja yang profesional. Rekan kerja harus saling bekerja sama menyelesaikan tugasnya masing-masing sebagai satu kesatuan tim. Supervisor atau atasan juga memberikan arahan dan feedback yang membangun dan positif. Masing-masing individu harus memahami bahwa terdapat batasan yang terbentuk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sikap dan hubungan yang terstruktur seperti ini dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa puas karyawan dalam lingkungan kerjanya.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya menjadi tanggung jawabnya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku kerjanya.

Untuk memperoleh data terkait dengan kepuasan kerja, penulis melakukan kegiatan prasurvei dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Data Kepuasan Kerja Berdasar Prasurvei 30 Karyawan
 PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvei	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
1. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang berikan pimpinan sudah sesuai dengan bidang keahlian karyawan	30	23	76,7%	7	23,3%
2. Pemberian gaji	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	30	19	63,3%	11	36,7%
3. Hasil kerja	Selama ini karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	30	20	66,7%	10	33,3%
4. Rekan kerja	Rekan kerja dilingkungan pekerjaan dapat diajak bekerjasama dalam bekerja	30	22	73,3%	8	26,7%
5. Kesempatan promosi	Perusahaan memberikan kesempatan mempromosikan karyawan yang berprestasi	30	22	73,3%	8	26,7%
Rata-rata			21	70,7%	9	29,3%

Sumber: Prasurvei, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvei terkait kondisi kepuasan kerja karyawan menunjukkan hampir semua indikator diduga masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan.

Untuk indikator “Pekerjaan itu sendiri” terkait pekerjaan yang berikan pimpinan sudah sesuai dengan bidang keahlian karyawan, bahwa selama ini masih ada yang kurang sesuai, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 7 karyawan atau 23,3%.

Selanjutnya pada indikator “Pemberian gaji” terkait gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, bahwa selama ini masih ada yang merasa pemberian gaji masih kurang sesuai dengan tugas pekerjaannya, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 19 karyawan atau 63,3%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 11 karyawan atau 36,7%.

Selanjutnya pada indikator “Pekerjaan itu sendiri” terkait pekerjaan yang berikan pimpinan sudah sesuai dengan bidang keahlian karyawan, bahwa selama ini masih ada yang kurang sesuai, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan

jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau 76,7%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 7 karyawan atau 23,3%.

Kemudian pada indikator “Hasil kerja” terkait karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, bahwa selama ini masih ada yang masih belum mampu menyelesaikan sesuai target yang ditetapkan, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 20 karyawan atau 66,7%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 10 karyawan atau 33,3%.

Selanjutnya pada indikator “Rekan kerja” terkait rekan kerja dilingkungan pekerjaan dapat diajak bekerjasama dalam bekerja, bahwa selama ini masih ada yang bekerja secara individual tanpa memikirkan tim, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 8 karyawan atau 26,7%.

Kemudian pada indikator “Kesempatan dipromosikan” terkait x, bahwa selama ini masih ada yang menganggap perusahaan kurang transparan dalam memberikan promosi jabatan kepada karyawan, kondisi ini dibuktikan dengan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 22 karyawan atau 73,3%. Namun masih ada karyawan yang memberikan jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7%.

Apabila dibuat rata-rata dari 5 (lima) butir pernyataan tersebut di atas, maka karyawan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 21 karyawan atau sebanyak 70,7% sedangkan karyawan yang memberikan respon kurang setuju sebanyak 9 karyawan atau sebanyak 29,3%. Kondisi di atas menggambarkan bahwa kepuasan kerja masih harus ditingkatkan lagi.

Ketidakpuasan kerja karyawan yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari masih kurangnya motivasi dalam diri karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan maupun organisasi faktor motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada perusahaan. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja

lebih rajin, oleh karena itu peran karyawan dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di perusahaan. Indikator pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat karyawan harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Motivasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Motivasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota perusahaan karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota perusahaan, sehingga apabila motivasi dari suatu perusahaan baik maka tidak mengherankan jika

anggota perusahaan tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya.

Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan para karyawannya memiliki motivasi atau dorongan dalam dirinya yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing individu maupun unit kelompok. Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan kegiatan prasurvey dengan penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa indikator yang diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja Karyawan PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota
Tangerang Berdasar Hasil Prasurvey 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Kebutuhan fisiologis	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	30	23	76,7%	7	23,3%
Kebutuhan rasa aman	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	30	25	83,3%	5	16,7%
Kebutuhan sosial	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	30	26	86,7%	4	13,3%
Kebutuhan penghargaan	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	30	24	80,0%	6	20,0%
Kebutuhan aktualisasi diri	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	30	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Prasurvey, 2024 (diolah)

Berdasarkan data hasil prasurvey yang ditunjukkan pada tabel 1.2 di atas, dari jumlah prasurvey 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator motivasi menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Indikator tersebut diantaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis terutama pada pemberian gaji dari perusahaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dimana karyawan yang memberikan jawaban setuju sebanyak 23 karyawan atau sebesar 76,7%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 7 karyawan atau sebesar 16,7%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan rasa aman terutama pada guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Kemudian pada indikator kebutuhan sosial terutama pada Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 26 karyawan atau sebesar 86,7%, sedangkan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 4 karyawan atau sebesar 13,3%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan penghargaan terutama pada Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 24 karyawan atau sebesar 80,0%, sedangkan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20,0%.

Selanjutnya pada indikator kebutuhan aktualisasi diri terutama pada Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 25 karyawan atau sebesar 83,3%, sedangkan yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 5 karyawan atau sebesar 16,7%.

Memperhatikan uraian penjelasan data di atas, indikator-indikator pada motivasi masih perlu diperbaiki oleh perusahaan mengingat keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Menurunnya atau tidak tercapainya kepuasan kerja yang telah ditetapkan perusahaan, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti lingkungan kerja yang kurang baik serta motivasi kerja karyawan yang masih kurang semangat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik Seperti persepsi dan para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang

berbeda atas segala indikator dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kepuasan kerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Terkait dengan kondisi lingkungan kerja, disampaikan oleh Sedarmayanti (2020 : 135) yang menyampaikan bahwa “lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok Dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan”.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja disuatu organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mengarah kepada beberapa indikator diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, keamanan, dan jam kerja yang sesuai. Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kepuasan kerja dan tingkat kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kepuasan kerja, namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kepuasan kerja. Kondisi yang terjadi di PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang menunjukkan beberapa indikator yang masih kurang kurang mendukung bahkan ada beberapa peralatan yang kurang lengkap dan kondisi sudah rusak atau ada juga yang tidak dilakukan perbaikan.

Tabel 1.3
 Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang

Indikator	Fasilitas Tersedia	Jumlah	Tidak Berfungsi Dengan Baik	Keterangan
1. Penerangan	Lampu penerangan	180	10	Rusak
	Lampu tembak (<i>high beam</i>) untuk di pabrik	20	6	Rusak
	Lampu sorot (<i>spot light</i>) untuk di pabrik	15	4	Rusak
2. Fasilitas kerja	Komputer/Laptop	40	5	Rusak
	Printer	25	4	Rusak
	Mesin Fotocopy	5	2	Tidak diservice
	LAN Internet	70	8	Kabel rusak
	Pesawat telpon	75	6	Rusak
3. Suhu udara ruang kerja	Air Conditioner	32	8	Rusak
	Exhaust fan	10	3	Tidak diservice
	Heksos penyedot udara	12	4	Rusak
4. Keamanan kerja	Helm pengaman	80	15	Rusak
	Kacamata Pengaman (<i>Safety Glass</i>)	86	12	Rusak
	Masker	86	14	Rusak
	Pelindung wajah	86	15	Rusak
	Sarung Tangan (<i>Safety Gloves</i>)	90	22	Rusak
	Sepatu Pelindung (<i>Safety Shoes</i>)	84	10	Tidak dapat digunakan
	Tabung Pemadam kebakaran (APAR) ukuran 1 Kg	15	5	Kadaluwarsa
5. Privasi ruang kerja	Meja dan kursi kerja	122	10	Rusak
	Kursi kerja	210	20	Rusak
	Pesawat telpon	77	11	Rusak
	Paper Shredder (Penghancur kertas)	6	2	Rusak

Sumber: Observasi, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, kondisi peralatan sarana maupun prasarana kerja terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang masih harus dilakukan perbaikan.

Pada indikator “Penerangan” terutama setiap ruang kerja karyawan pencahayaan maupun area tugas pekerjaan sudah cukup terang seperti lampu biasa, lampu tembak dan lampu sorot untuk are tertentu ada beberapa yang kondisinya sudah rusak dan tidak diganti.

Pada indikator “fasilitas kerja” terutama pemberian fasilitas yang memadai kepada karyawan seperti alat-alat guna memperlancar tugas pekerjaannya, seperti komputer/laptop, mesin fotocopy, jaringan LAN internet dan pesawat telpon ada beberapa yang sudah rusak dan tidak dilakukan service.

Kemudian pada indikator “Suhu udara di ruang kerja” terutama Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan, penghisap dan penyedot udara ruangan agar tidak pengap, masih ada beberapa yang kondisinya sudah rusak dan juga yang seharusnya dilakukan maintenance namun tidak dilakukan oleh bagian maintenance.

Pada indikator “Keamanan kerja” terutama Perusahaan sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja, seperti helm, safety glass, masker, pelindung wajah, safety gloves, sepatu kerja, tabung APAR, masih ada yang

kondisinya sudah rusak dan juga sudah kadaluwarsa yang masih dipajang.

Pada indikator “Privasi ruang kerja karyawan” terutama Perusahaan membuat ruang kerja, ruang ganti ataupun pos keamanan yang dilengkapi sarana seperti meja kursi, esawat telpon, paper shredder, ada beberapa yang kondisinya sudah rusak dan tidak dilakukan perbaikan atau pembelian yang baru.

Sangat jelas bahwa terkait lingkungan kerja masih harus ditingkatkan agar suasana karyawan menyenangkan sehingga karyawan tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan secara optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan karyawan perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain- lainnya. Dengan mempelajari ilmu manajemen, maka akan mampu mempelajari cara mengelola sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Pengertian manajemen menurut Rivai (2020 : 2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2020 : 9) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kemudian pengertian manajemen menurut Robbins dan Coulter (2019: 8) mengemukakan bahwa “manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

Menurut Sedarmayanti (2020 : 6) berpendapat “manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Pendapat lainnya disampaikan Hasibuan (2020 : 10) mengemukakan bahwa “ manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya karena sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan.

Menurut Wirawan (2021 : 25) berpendapat ”sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi”. Kemudian pendapat lainnya disampaikan Hasibuan (2020 : 10) yang mendefinisikan “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Sunyoto (2020 : 11) berpendapat “motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi”. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Sedangkan menurut Fahmi (2020 : 143) berpendapat “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan

Menurut Hariandja (2019 : 290). “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya” Sedangkan menurut Robert dan Gordon (2019 : 312-337) “kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

3. METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat

menentukan gaya dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020 : 361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghazali (2021 : 52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2020 : 168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2021 : 47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu..

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2021 :

- 160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya
- 2) Uji Multikolinieritas
Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2021 : 105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas". Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.
 - 3) Uji Autokorelasi.
Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2021 : 110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".
 - 4) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2021 : 139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".
- b. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi digunakan "untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan Sugiyono (2017:277)".
 - c. Uji Koefisien Korelasi
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2020 : 277) berpendapat "regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".
Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2020 : 277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".
 - d. Analisis Koefisien Korelasi.
Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2020 : 274)
 - e. Analisis Koefisien Determinasi
Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2019: 350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor lain di luar variabel konstan.
 - f. Uji Hepotesis
Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020

: 213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan.”

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji dari perusahaan sudah sesuai dengan keinginan karyawan	0,456	0,217	Valid
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan	0,425	0,217	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, perusahaan memberikan asuransi yang layak kepada seluruh karyawan	0,477	0,217	Valid
4	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawannya	0,508	0,217	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan karyawan	0,691	0,217	Valid
6	Atasan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerjasama dengan unit kerja lain	0,587	0,217	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya	0,683	0,217	Valid
8	Perusahaan memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi kerja	0,589	0,217	Valid
9	Perusahaan menempatkan karyawan pada unit kerja tertentu sesuai dengan kemampuannya	0,687	0,217	Valid
10	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya	0,437	0,217	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan lampu di tempat kerja sudah cukup terang	0,479	0,217	Valid
2	Pencahayaannya di sarana lain diluar ruangan kerja sudah cukup terang	0,522	0,217	Valid
3	Saya mendapatkan fasilitas perusahaan yang memadai	0,681	0,217	Valid
4	Fasilitas dan kelengkapan kerja yang diberikan perusahaan dapat membantu pekerjaan karyawan	0,584	0,217	Valid
5	Perusahaan memasang AC di setiap ruangan kerja karyawan	0,383	0,217	Valid
6	Suasana ruang kerja cukup nyaman digunakan untuk bekerja	0,404	0,217	Valid
7	Perusahaan memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0,573	0,217	Valid
8	Perusahaan memiliki tenaga keamanan atau security yang cukup	0,510	0,217	Valid
9	Perusahaan sudah mendesain ruang kerja dengan warna dekorasi yang sesuai	0,561	0,217	Valid
10	Ruang kerja karyawan didekorasi dengan cukup menarik	0,534	0,217	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan bidang saya	0,343	0,217	Valid
2	Pekerjaan yang salam ini dilakukan mampu membuat karyawan berkembang	0,540	0,217	Valid
3	Karyawan mampu mencapai hasil kerja sesuai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,386	0,217	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,493	0,217	Valid
5	Gaji yang saya terima dari perusahaan dapat mencukupi kehidupan saya	0,552	0,217	Valid
6	Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan	0,479	0,217	Valid
7	Rekan kerja diperusahaan ini sangat menyenangkan	0,597	0,217	Valid
8	Rekan kerja sangat dapat diajak bekerjasama dalam bekerja	0,534	0,217	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan mempromosikan karyawan yang berprestasi	0,684	0,217	Valid
10	Kesempatan mendapat promosi jabatan dilakukan dengan transparan	0,438	0,217	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,736 dan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai cronbatch alpha > 0,600

Tabel 4.13
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,709 dan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai cronbatch alpha > 0,600.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	10

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai cronbatch alpha 0,670 dan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai cronbatch alpha > 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51433669
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.048
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.129	2.934			2.771	.007		
Motivasi Kerja (X1)	.488	.083	.536	.5905	.000	.648	1.544	
Lingkungan Kerja (X2)	.306	.090	.308	3.399	.001	.648	1.544	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel motivasi kerja sebesar 0,648 dan lingkungan kerja sebesar 0,648 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel motivasi kerja sebesar 1,544 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,544

dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.568	2.546	2.295

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,295 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.19
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.512	1.847			.277	.782
Motivasi Kerja (X1)	-.043	.052	-.113	-.820	.415	.415
Lingkungan Kerja (X2)	.081	.057	.197	1.425	.158	.158

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,415 dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,158 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.294	2.670			4.979	.000
Motivasi Kerja (X1)	.654	.071	.719	9.252	.000	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 4.21
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.657	3.242		4.520	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.622	.087	.626	7.189	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.129	2.934		2.771	.007
	Motivasi Kerja (X ₁)	.488	.083	.536	5.905	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.306	.090	.308	3.399	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

- a. Nilai konstanta sebesar 8,129 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,129 poin.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₁) sebesar 0,488 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X₁) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,488 poin.
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,306 (bertanda positif), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X₂) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,306 poin

6) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Correlations ^b	
		Motivasi Kerja (X ₁)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X ₁)	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=82
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi

sebesar 0,719 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Correlations ^b	
		Lingkungan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=82
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,626 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate
			Square	Square	
1	.761 ^a	.579	.568		2.546

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	
			Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.511	2.709

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,517 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar (100-51,7%) = 48,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.28
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.385	3.037

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,392 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar (100-39,2%) = 60,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.568	2.546

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,579 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar (100-57,9%) = 42,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.30
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.294	2.670		4.979	.000
	Motivasi Kerja (X ₁)	.654	.071	.719	9.252	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,252 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang.

Tabel 4.31
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.657	3.242		4.520	.000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	.622	.087	.626	7.189	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,189 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang.

Tabel 4.32
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702.866	2	351.433	54.217	.000 ^b
	Residual	512.073	79	6.482		
	Total	1214.939	81			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)
 Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian hiptesis pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (54,217 > 2,720), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan

- diperoleh persamaan regresi $Y = 13,294 + 0,654X_1$, nilai korelasi sebesar 0,719 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau ($9,252 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,657 + 0,622X_2$ nilai korelasi sebesar 0,626 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,2% dan uji hipotesis diperoleh t hitung t tabel atau ($7,189 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,129 + 0,488X_1 + 0,306X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,761 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,217 > 2,720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sahabat Jaya Sukses Abadi di Kota Tangerang.
- ### DAFTAR PUSTAKA
- [1] Abdullah (2020). Manajemen dan Evaluasi Kepuasan kerja karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- [2] Afandi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- [3] Ahyari (2021). Manajemen Produksi dan Pengendalian Produksi. Yogyakarta: BPFE
- [4] Algifari (2019). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE. Amirullah (2021). Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi. Yogyakarta: Andi Offset. Anoraga. Panji (2021). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Ardana (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [6] Arikunto Suharsimi (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Badeni (2019). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Bandung: Alfabeta. Brown & Ghiselli (1950). Human Resource Management, An Experiential Approach, McGraw Hill, Singapore.
- [8] Dadang (2019). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [9] Danang. Sunyoto (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku.Seru
- [10] Fahmi. Irham (2021). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- [11] Fathoni. Abdurahman (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.
- [12] Firmansyah dan Mahardhika (2021). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [13] Hariandja (2020). Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo. Hariandja (2020). Manajemen Sumber. Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] Hendri Tanjung (2021). Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta: Gramata Publishing.
- [16] Hery (2019). Auditing dan Asurans. Jakarta. Grasindo.
- [17] Imam Ghozali (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [18] Ishak dan Hendrik (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- [19] Istijanto (2019). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Maholtra. Naresh K (2018). Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- [20] Mangkunegara. Prabu Anwar (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- [21] Manulang (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi. Marwansyah (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

- [22] Maslow dalam Sutrisno (2020). Motivasi Dan Kepribadian. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- [23] Mathis dan Jackson (2021). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- [24] Michael R Carrell (2020). Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace, Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey.
- [25] Moekijat (2019). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi. Bandung: CV. Pioner Jaya
- [26] Nawawi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [27] Nitisemito (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia. Nugroho (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparat
- [28] Pemerintah Daerah: Studi Kasus Kabupaten Kudus. Jurnal Kajian Akuntansi, 2(1), 98-107.