

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SINERGI INTEGRA SERVICES

Dinda Chairani Mantika¹, Angga Rovita²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹dindachair23@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01667@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and work environment on job satisfaction. The sample used was a saturated sampling technique, totaling 60 employees. Quantitative research methods. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) program). The research results show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between motivation on employee job satisfaction, this is proven by the calculated t value of 13.920 > t table 1.67155 with a significance of 0.002 < 0.05. (2) Partially there is a positive and significant influence between the work environment on employee job satisfaction, this is proven by the calculated t value of 3.490 > t table 1.67155 with a significance of 0.000 < 0.05. (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between motivation and work environment on job satisfaction, this is proven by the calculated f value of 107.365 > f table 3.159 with a significance level of 0.000 < 0.05.

Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung 13,920 > t tabel 1,67155 dengan signifikan 0,002 < 0,05. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hal tersebut dibuktikan nilai t hitung 3,490 > t tabel 1,67155 dengan signifikan 0,000 < 0,05. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja hal tersebut dibuktikan nilai f hitung 107,365 > f tabel 3,159 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Banyaknya berbagai perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa kontrak kebersihan di Indonesia menjadi tantangan tersendiri, dengan adanya atau menciptakan persaingan yang ketat ini mendorong setiap perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

Manajemen di era sekarang menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Beberapa opini terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Fleksibilitas dan keseimbangan kerja, pengembangan keterampilan digital, kesejahteraan mental dan emosional, dan pengukuran kinerja yang holistik.

Salah satunya adalah PT Sinergi Integra Services, yaitu sebuah perusahaan penyedia jasa kontrak kebersihan. Perusahaan ini menawarkan beragam jasa, termasuk kebersihan, Office Boy, dan Massanger, yang digunakan di berbagai lingkungan seperti Mall, Office Tower, Bangking, Apartemen, Rumah Sakit, Rumah Makan, dan Departemen Store. Sebagai perusahaan yang berkembang, perusahaan ini memiliki kantor pusat di Jakarta dan proyek tersebar di berbagai kota, seperti Bandung, Medan, Surabaya, Jawa Tengah, dan Bengkulu.

Perkembangan dan keberhasilan perusahaan ini sangat tergantung pada kesejahteraan dan motivasi karyawan di berbagai lokasi proyek. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi, motivasi dan kondisi lingkungan kerja menjadi krusial untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinergi Integra Services.

PT Sinergi Integra Services dihadapkan dengan persoalan kepuasan kerja karyawan yang menurun. Hal itu disebabkan karena kurangnya motivasi yang membuat setiap pekerjaan yang dilakukan hasilnya kurang maksimal. Seperti tidak adanya promosi jabatan dan penghargaan juga tidak dirasakan oleh karyawan. Karyawan juga tidak diberikan kesempatan untuk mengutarakan inisiatif dan kreatifitasnya, sehingga akhirnya banyak karyawan yang kemampuannya tidak berkembang.

Dalam menjalankan bisnis ataupun organisasi, peran karyawan sangat penting karena unsur

manusia merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar. Bahkan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, peranan sumber daya manusia menjadi kunci pokok dalam suatu perusahaan. Sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Ada banyak faktor maupun usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan bahkan menyediakan dana untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan karyawan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan ialah motivasi dan lingkungan kerja. Menurut Rivai (2018:2) berpendapat "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan". Menurut Umam (2012:192) dalam (Napitupulu, 2022) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Tabel 1.1
 Data Kepuasan Kerja Karyawan
 PT Sinergi Integra Services

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Pekerjaan					
1	Pekerjaan saya memberikan tantangan yang memadai.	29	97%	1	3%
2	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar.	28	93%	2	7%
Upah					
3	Saya merasa bahwa tingkat gaji saya sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi.	24	80%	6	20%
4	Saya merasa mendapatkan manfaat tambahan seperti upah lembur dan reward prestasi kerja.	16	53%	14	47%
Promosi					
5	Saya merasa adanya kesempatan untuk naik jabatan atau mengembangkan karir di perusahaan.	17	57%	13	43%
6	Saya merasa adanya kesempatan untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan.	25	83%	5	7%
Pengawas					
7	Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang memadai.	24	80%	6	20%
8	Atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu dalam meningkatkan kinerja saya.	24	80%	6	20%
Rekan Kerja					
9	Saya dan rekan kerja saya bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan bersama.	26	87%	4	13%
10	Saya merasa nyaman dan terbuka dalam berkomunikasi dengan rekan kerja saya.	28	93%	2	7%

Sumber: Data Prasurvey PT Sinergi Integra Services

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa PT Sinergi Integra Services dari beberapa karyawan pencapaian dan kepuasan kerja ada beberapa indikator yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pada data pra survey yang telah dilakukan, mayoritas karyawan sebesar 97% merasa bahwa pekerjaan memberikan tantangan yang memadai, dan sebagian besar karyawan (93%) merasa mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan belajar. Pada kategori upah, 80% karyawan merasa bahwa tingkat gaji sesuai dengan tanggung jawab mereka. Namun, hanya 53% yang merasakan adanya manfaat tambahan seperti lembur dan reward prestasi.

Dalam kategori pengawas, 74% merasa bahwa atasan memberikan dukungan dan bimbingan yang memadai, sebanyak 80% merasa atasan memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu. Mayoritas karyawan (88%) merasa bekerja sama dengan rekan kerja secara baik, dan 93% merasa nyaman berkomunikasi dengan mereka.

Dalam hal ini, terlihat ada dua spek yang menunjukkan masalah. Hanya 53% karyawan yang merasa mendapatkan manfaat tambahan dari pekerjaan mereka. Selain itu, kesempatan untuk promosi juga kurang terasah oleh karyawan dengan hanya 49% yang merasakannya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa

tantangan dan hubungan kerja mereka baik, masih ada ketidakpuasan terkait manfaat tambahan dan kesempatan promosi.

Sebanyak 43% karyawan merasa tidak ada kesempatan pengembangan karir yang jelas, mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin perlu meningkatkan transparansi dan peluang bagi pengembangan karir internal.

Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan yang tinggi terkait erat dengan motivasi kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang positif. Dengan meningkatkan aspek-aspek seperti upah dan promosi, serta mempertahankan hubungan yang baik antar karyawan dan dengan pengawas, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang memotivasi, mendukung, dan produktif. Hal ini akan membawa dampak positif tidak hanya pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada kinerja dan kepuasan kerja keseluruhan karyawan.

Tabel 1.2
 Data Hasil Motivasi PT Sinergi Integra Services
 Jakarta Barat

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Kebutuhan Fisiologis					
1	Saya merasa kondisi tempat kerja saya mendukung kesehatan fisik, seperti kebersihan dan ketersediaan fasilitas sanitasi.	23	77%	7	23%
2	Saya merasa perusahaan menyediakan akses yang cukup seperti makanan dan minuman selama jam kerja.	13	43%	17	57%
Kebutuhan Rasa Aman					
3	Saya merasa yakin bahwa perusahaan ini memiliki kebijakan yang jelas dan adil dalam menangani pemutusan hubungan kerja.	25	83%	5	17%
4	Saya merasa perusahaan menyediakan asuransi kesehatan dan jaminan sosial yang memadai untuk kebutuhan saya.	24	80%	6	20%
Kebutuhan Sosial					
5	Saya merasa perusahaan menyediakan kesempatan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan rekan kerja dalam lingkungan yang positif.	23	77%	7	23%
6	Saya merasa perusahaan menyelenggarakan kegiatan atau acara yang memperkuat hubungan sosial antar karyawan.	17	57%	13	43%
Kebutuhan Akan Penghargaan					
7	Saya merasa promosi dan kenaikan gaji di perusahaan ini diberikan secara adil berdasarkan prestasi kerja.	16	53%	14	47%
8	Saya merasa penghargaan dari perusahaan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, sesuai dengan kontribusi saya.	16	53%	14	47%
Kebutuhan Aktualisasi Diri					
9	Saya merasa pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kemampuan diri.	20	67%	10	33%
10	Saya merasa didukung oleh perusahaan dalam mencapai aspirasi karier saya melalui pelatihan dan pengembangan.	17	57%	13	43%

Data Prasurvey PT Sinergi Integra Services

Berdasarkan data terlampir, memberikan gambaran tentang sejauh mana berbagai kebutuhan dasar karyawan telah terpenuhi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 77% karyawan merasa bahwa kondisi tempat kerja mendukung kesehatan fisik. Namun, hanya 43% yang merasa

perusahaan memberikan akses yang cukup terhadap makanan dan minuman selama jam kerja, sementara 57% merasa tidak terpenuhi. Mayoritas karyawan (83%) merasa bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang adil terkait pemutusan hubungan kerja. Selain itu, 80% merasa perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan jaminan sosial yang memadai.

Pada kebutuhan sosial, sebanyak 77% karyawan merasa diberi kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam lingkungan yang positif. Namun, hanya 57% yang merasa bahwa perusahaan menyelenggarakan cukup banyak acara sosial antar karyawan. 53% karyawan merasa promosi dan kenaikan gaji diberikan secara adil, sementara 47% merasa tidak demikian.

Sebanyak 67% merasa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri. Hanya 57% yang merasa didukung oleh perusahaan dalam mencapai aspirasi karir melalui pelatihan dan pengembangan, dengan 43% yang merasa kurang didukung.

Meskipun mayoritas merasa bahwa lingkungan kerja mendukung kesehatan fisik, ada masalah signifikan terkait akses terhadap makanan dan minuman selama jam kerja (57% merasa kurang). Selain itu, kegiatan sosial antar karyawan merasa perusahaan tidak menyelenggarakan cukup acara sosial. Terjadi ketidakpuasan terkait promosi dan kenaikan gaji yang dirasa belum adil (47% merasa tidak adil). Selain itu, meskipun mayoritas merasa dihargai oleh perusahaan, 40% masih merasa tidak mendapatkan penghargaan yang memadai.

Karyawan merasa masih kurang didukung oleh perusahaan dalam pengembangan karir melalui pelatihan dan program pengembangan (43% merasa tidak didukung).

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja PT Sinergi Integra Services
Jakarta Barat

No	Pemberian Motivasi Kerja (Materiil dan Non Materiil)	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Makan dan minum (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
2	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
3	Dana Pensiun & Pesangon (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada	Ada	Ada
4	Tunjangan Hari Raya untuk pegawai tetap dan kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Ada	Ada	Ada
5	Penghargaan atas loyalitas karyawan (Kebutuhan Akan Penghargaan)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
6	Upah lembur, bonus, kenaikan gaji (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
7	Kegiatan gathering karyawan (Kebutuhan Sosial)	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada
8	Kegiatan pelatihan dan pengembangan karir rutin (Kebutuhan Aktualisasi Diri)	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber: Data PT Sinergi Integra Services

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa perusahaan secara konsisten memberikan beberapa bentuk motivasi kerja yang bersifat materiil, seperti BPJS, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan tunjangan hari raya, yang selalu tersedia dari tahun 2021 hingga 2023. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen dalam memberikan perlindungan sosial dan kesejahteraan finansial bagi karyawan. Namun, bentuk motivasi non-materiil, seperti kegiatan gathering karyawan dan pelatihan, pengembangan karir, belum diadakan selama tiga tahun terakhir, yang mungkin berdampak pada kurangnya upaya dalam membangun hubungan interpersonal dan meningkatkan keterampilan karyawan secara rutin. Meskipun demikian, perusahaan tetap menyediakan upah lembur, bonus, dan kenaikan gaji setiap tahun, yang merupakan bentuk penghargaan atas kinerja karyawan, meskipun fasilitas seperti makan dan minum belum diberikan. Selain itu, ada peningkatan yang positif dari segi penghargaan atas loyalitas karyawan yang mulai diberikan sejak tahun 2022, menunjukkan adanya perbaikan dalam pengakuan terhadap kontribusi jangka panjang karyawan.

Maka dari itu harus diadakannya pembenahan kembali dari aspek motivasi karyawan pada PT Sinergi Integra Services demi tercapainya kepuasan kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi. Segala hal

yang ada disekitar tempat kerja merupakan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lainnya. Dan lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka akan kurang mendapatkan kepuasan bekerja.

Hal ini biasanya lebih terarah pada manusianya, baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan organisasi atau perusahaan. Selain dari manusianya, yaitu dari kebersihan tempat kerja. Kebersihan akan membuat karyawan betah dalam mengerjakan tugasnya karena lingkungan kerja dalam keadaan bersih. Sebaliknya, Ketika lingkungan kerja tidak bersih, akan menyebabkan karyawan stres, sulit berkonsentrasi, tidak disiplin waktu, serta mudah sakit. Lingkungan kerja yang kondusif dan bersih akan memberikan rasa kenyamanan pada karyawan, sehingga para karyawan akan bekerja secara optimal.

Hal ini senada dengan Sedarmayanti (2017:84) dalam (Hustia, 2020), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Tabel 1.4
 Data Hasil Lingkungan Kerja Fisik PT Sinergi Integra Services
 Jakarta Barat

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Pencahayaan					
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	29	97%	1	3%
Temperatur/Suhu Udara					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.	25	83%	5	17%
Kelembaban					
3	Kelembaban yang baik di tempat kerja membantu saya dalam menjawab tugas dengan lebih efisien.	25	83%	5	17%
Kebisingan					
4	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin atau lainnya.	26	87%	4	13%
Getaran Mekanis					
5	Getaran mekanis di tempat kerja akibat kebisingan mesin atau lainnya tidak mengganggu konsentrasi saya.	16	53%	14	47%
Bau tidak sedap					
6	Bau atau aroma di lingkungan kerja membuat saya nyaman.	19	63%	11	37%
Tata Warna					
7	Tata warna di tempat kerja terasa nyaman dan sesuai dengan preferensi saya.	24	87%	6	13%
Dekorasi					
8	Dekorasi yang baik di tempat kerja terlihat nyaman sehingga membantu saya dalam menjalankan tugas dengan lebih efisien.	27	90%	3	10%
Sirkulasi Udara					
9	Sirkulasi udara di ruang kerja baik dan membuat saya merasa segar dan nyaman.	24	80%	6	20%
Musik					
10	Musik di tempat kerja sangat menyenangkan.	23	77%	7	23%
Keamanan					
11	Saya merasa aman dan nyaman di tempat kerja.	28	93%	2	7%

Sumber: Data Pra Survey PT Sinergi Integra Services

Berdasarkan data di atas mengenai lingkungan kerja pada PT. Sinergi Integra Services menunjukkan distribusi presentase beberapa faktor lingkungan kerja di perusahaan. Dari hasil pra survey, dapat diketahui bahwa mayoritas karawan (97%) merasa bahwa pencahayaan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan, hanya 3% yang merasa tidak. Dan sebanyak 83% karyawan merasa bahwa kelembaban yang baik membantu menyelesaikan tugas, sementara 17% merasa tidak.

Sebanyak 87% karyawan merasa lingkungan kerja yang tenang dari suara bising, tetapi 13% mengalami kebisingan yang mengganggu. 63% karyawan merasa lingkungan kerja bebas dari bau yang tidak menyenangkan, namun 37% masih mengalami gangguan akibat bau. Sebanyak 87% karyawan merasa tata warna ruangan nyaman dan sesuai dengan prefensi mereka, sementara 13% tidak setuju. Terkait dekorasi, 90% karyawan merasa bahwa dekorasi di tempat kerj amempengaruhi dan membantu meningkatkan efisiensi, hanya 10% yang merasa sebaliknya.

Pada sirkulasi udara sebanyak 80% karyawan merasa bahwa sirkulasi udara di ruangan kerja terasa baik dan segar, tetapi 20% merasa tidak puas. Musik di tempat kerja dapat dinikmati oleh 77% karyawan, sedangkan 23% nya merasa tidak

puas. Sebanyak 93% karyawan merasa aman di tempat kerja, hanya 7% yang merasa tidak aman.

Permasalahan dan fenomena yang terjadi terkait pada getaran mekanis dan kebisingan, bau tidak sedap yang bisa dikarenakan oleh sistem ventilasi atau kebersihannya kurang nyaman, dan juga sirkulasi udara.

Tabel 1.5
Data Hasil Lingkungan Kerja Non Fisik PT Sinergi Integra Services
Jakarta Barat

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Struktur Kerja					
1	Struktur kerja di perusahaan ini memudahkan pengambilan keputusan.	21	70%	9	30%
2	Sistem pelaporan di tempat kerja efisien.	19	63%	11	37%
Tanggung Kerja					
3	Saya yakin dengan kejelasan peran saya dalam tim.	24	80%	6	20%
4	Beban kerja saya terasa seimbang.	13	43%	17	57%
Dukungan dan perhatian Pemimpin					
5	Atasan saya secara aktif memberikan umpan balik yang konstruktif.	17	77%	13	23%
6	Saya merasa dihargai oleh pemimpin saya.	18	60%	12	40%
Kerjasama Kelompok					
7	Anggota tim saya saling mendukung satu sama lain.	23	77%	7	23%
8	Tim kami sering mencapai konsensus dalam pengambilan keputusan.	17	57%	13	43%
Rekan Kerja					
9	Instruksi kerja selalu disampaikan dengan jelas.	18	60%	12	40%
10	Saya merasa informasi penting selalu dibagikan tepat waktu.	16	53%	14	47%

Sumber: Data Prasurvei PT Sinergi Integra Services

Berdasarkan data tersebut, bahwasannya sebanyak 70% karyawan merasa bahwa struktur kerja memudahkan pengambilan keputusan. 63% merasa bahwa sistem pelaporan di tempat kerja efisien, namun 37% merasa tidak efisien. Sebanyak 80% karyawan merasa jelas dengan peran mereka dalam tim. Namun, hanya 43% merasa bahwa beban kerja mereka seimbang, sementara 57% merasa tidak seimbang.

Sebanyak 77% karyawan merasa mendapatkan umpan balik konstruktif dari atasan mereka. Namun, hanya 60% yang merasa dihargai oleh pemimpinnya, sedangkan 40% merasa tidak dihargai. Pada kerja sama kelompok, 77% karyawan merasa anggota tim saling mendukung satu sama lain, dan hanya 57% yang merasa bahwa tim mereka sering mencapai konsensus dalam pengambilan keputusan.

Sebanyak 60% karyawan merasa instruksi kerja selalu disampaikan dengan jelas, sedangkan 40% merasa tidak. Hanya 53% yang merasa informasi penting selalu dibagikan tepat waktu, sementara 47% merasa tidak demikian. Permasalahan dan fenomenanya ada pada aspek beban kerja yang tidak seimbang, penghargaan dari

pemimpin, Konsesus dalam tim dan juga ketepatan waktu informasi.

Berdasarkan pra survei, peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinergi Integra Services yang masih terdapat lingkungan kerja yang kurang memadai yaitu dengan adanya beberapa indikator kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang efektif tidak mudah, tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tinggi tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sedarmayanti (2018:8) “manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain”.

Menurut Afandi (2018:1) “manajemen dari segi proses adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendaliannya yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Menurut Hasibuan (2019:10) berpendapat Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perasaan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan perpaduan dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) dalam (Nurdin & Djuhartono, 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Motivasi kerja didefinisikan secara luas sebagai kebutuhan yang mendorong perilaku

menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah proses psikologi yang mengacu pada tindakan mendorong seseorang yang memutuskan arah atau perilaku organisasi, jumlah usaha, keuletan, atau ketahanan dalam melaksanakan kegiatan.

Menurut Wibowo (2014), motivasi adalah proses psikologis yang mengawali, memimpin, dan menopang ketekunan dalam perilaku sukarela yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu daya perangsang atau pendorong yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2021:101). Menurut Sondang P., Siagian (2012 : 138) dalam (Nurdin & Djuhartono, 2021) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya.

Menurut Abdul & Awan dalam (Fajriansyah et al., 2022) lingkungan secara harfiah berarti mengelilingi dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Lingkungan kerja sebagai tempat dimana orang bekerja bersama-sama yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti dalam (Fajriansyah et al., 2022:85) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

Hasibuan (2006:39) dalam (Sani & Annisa, 2019:76) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrument yang digunakan apakah sudah memenuhi atas validitas dan reliabilitas

1) Uji Validitas

Valid adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghozali (2019:52) berpendapat “suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari table *Item-Total Statistic*

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran atau tes konsisten dan akurat dalam mengukur suatu karakteristik atau variabel tertentu dari suatu objek atau individu. Reliabilitas mengacu pada tingkat ketepatan atau kestabilan hasil pengukuran dari tes atau alat ukur yang digunakan, Menurut Sugiyono (2019:168) berpendapat “instrument yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2019:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau

mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residunya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersenut adalah data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2019:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

3) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk memeriksa apakah ada korelasi antara residu model pada waktu yang berbeda. Jika autokorelasi terdeteksi dalam residu regresi, ini dapat mengidentifikasi bahwa model tidak berhasil mengambil semua faktor yang mempengaruhi variabel terikat, atau bahwa asumsi dasar model regresi tidak terpenuhi. Autokorelasi dalam residu regresi dapat mengganggu validitas statistik, termasuk interval kepercayaan dan uji hipotesis

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi

besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat 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 (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan”

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. “Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Ket.
Motivasi	X1.1	0,727	0,2542	Valid
	X1.2	0,824		Valid
	X1.3	0,803		Valid
	X1.4	0,707		Valid
	X1.5	0,767		Valid
	X1.6	0,769		Valid
	X1.7	0,769		Valid
	X1.8	0,765		Valid
	X1.9	0,742		Valid
	X1.10	0,798		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,508	0,2542	Valid
	X2.2	0,765		Valid
	X2.3	0,623		Valid
	X2.4	0,633		Valid
	X2.5	0,647		Valid
	X2.6	0,729		Valid
	X2.7	0,650		Valid
	X2.8	0,623		Valid
	X2.9	0,800		Valid
	X2.10	0,547		Valid
	X2.11	0,748		Valid
	X2.12	0,780		Valid
	X2.13	0,752		Valid
	X2.14	0,701		Valid
	X2.15	0,657		Valid
	X2.16	0,750		Valid
Kepuasan Karyawan	Y.1	0,841	0,2542	Valid
	Y.2	0,829		Valid
	Y.3	0,847		Valid
	Y.4	0,868		Valid
	Y.5	0,856		Valid
	Y.6	0,815		Valid
	Y.7	0,854		Valid
	Y.8	0,768		Valid
	Y.9	0,807		Valid
	Y.10	0,864		Valid

Sumber : Data Diolah Penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.9 hasil yang diperoleh bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan pada instrument penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,918	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,923	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,950	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v.25,2024

Berdasarkan dari hasil penelitian dari tabel 4.10 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach's Alpha >0,60. Dengan demikian variabel Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja karyawan dapat disimpulkan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya..

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Metode Kolmogrov-smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84516158
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.045
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. karna signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
 Uji Multikolinieritas

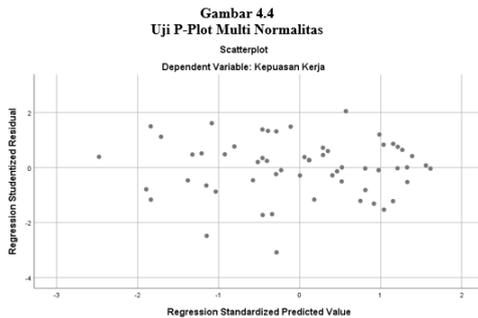
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.757	3.156		-1.824	.073	
	Motivasi	.423	.129	.390	3.290	.002	.262 3.810
	Lingkungan Kerja	.434	.097	.532	4.490	.000	.262 3.810

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah SPSS v.25, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.12 bahwa pada variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,262 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 3,810 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas hasil pada titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola menyebar yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.790	.783	3.912	1.781

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.25 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-watson sebesar 1.781 berada di antara 1.781 – 1.550 yang artinya masuk kategori tidak ada korelasi

5) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.13
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant) 2.068	3.035		.682	.498
	Motivasi .919	.076	.846	12.093	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Tabel 4.14
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant) -6.329	3.407		-1.857	.068
	Lingkungan Kerja .708	.054	.866	13.205	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Data diolah SPSS V.25 Tahun 2024

Tabel 4.15
 Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	-5.757	3.156		-1.824	.073
	Motivasi	.423	.129	.390	3.290	.002
	Lingkungan Kerja	.434	.097	.532	4.490	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Data diolah SPSS 2024

- a. Konstanta a = -5,757 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) bernilai tetap (konstanta) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar -5,757 satuan.
- b. Koefisien (b₁) = 0,423 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X₁) meningkat satu-satuan maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,423 satuan.
- c. koefisien (b₂) = 0,434 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Lingkungan Kerja (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan menurun 0,434 satuan

6) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4.17
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.866**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.866**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.846**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
		N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai korelasi variabel motivasi dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,846 masuk pada rentang “sangat kuat”. Sedangkan nilai korelasi antara Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,899 yang masuk pada rentang “sangat kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.18
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.711	4.512

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: Data diolah SPSS v.25 2024

Berdasarkan tabel 4.18 didapat nilai R = 0,846 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,716 yang artinya variabel Motivasi (X₁) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 71,6% sedangkan 28,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.19
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.746	4.230

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah SPSS v.25 2024

Berdasarkan tabel 4.19 didapat nilai R = 0,866 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,750 yang artinya variabel lingkungan kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 75% sedangkan 25% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.20
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.783	3.912

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 Sumber: Data diolah SPSS v.25 2024

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,790 maka dapat disimpulkan, variabel Motivasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) memiliki kontribusi sebesar 79% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dan sisanya 21% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.21
 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.757	3.156		-1.824	.073
	Motivasi	423	129	.390	3.290	.002
	Lingkungan Kerja	434	.097	.532	4.490	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data diolah SPSS v.25 2024

Dapat dikatakan signifikan, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai p < sig. 0,05, kriteria dianggap signifikan. Menurut Hipotesis pertama, nilai t hitung 3.290 lebih besar dari pada t tabel 1,67155 (3,290 > 1,67155) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (0,000 < 0,05). Kesimpulannya adalah bahwa Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3286.253	2	1643.126	107.365	.000 ^b
	Residual	872.331	57	15.304		
	Total	4158.583	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
 Sumber: Data diolah SPSS v.25 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, bisa dipahami ada Fhitung senilai 107.365 serta signifikan senilai 0,000. Karena Fhitung > Ftabel (107.365 > 3,16) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) hingga kesimpulannya ialah variabel independen Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan simultan berpengaruh signifikan atas variabel Kepuasan Kerja Karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, atas dasar perolehan dan pembahasan penelitian pada PT Sinergi Integra Services, mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Sinergi Integra Services. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y_1 = 2,068 + 10,919 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstantal

sebesar 2,068 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,068. Koefisien regresi bernilai sebesar 10,919 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Motivasi seseorang senilai satu-satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 10,919. Uji t memiliki nilai t hitung 13,920 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka t hitung 13,920 > t tabel 1,67155 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,002. Artinya Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- b. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT Sinergi Integra Services. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y_1 = -6,329 + 10,708 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar -6,329 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai -6,329. Koefisien regresi bernilai sebesar 10,708 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan Lingkungan Kerja senilai satu-satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 10,708. Uji t memiliki nilai t hitung 14,490 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67155, maka t hitung 14,490 > t tabel 1,67155 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- c. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan atas kepuasan karyawan pada PT Sinergi Integra Services. Ini diperlihatkan atas perolehan uji regresi linear berganda mempunyai persamaan $Y = -5,757 + 0,423 X_1 + 0,434 X_2$ yang bisa diambil simpulan konstanta senilai -5,757. Mengatakan bila variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,423 (X1) dan 0,434 (X2) satuan.

Uji hipotesis dengan simultan Uji F didapati $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($107,365 > 3,16$) dengan signifikan $< 0,005$ yaitu $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Makassar.
- [2] Hasibuan. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: Cv. Aa. Rizky.
- [3] Luthans. (2017). Kepuasan Kerja Guru Proses Manajemen Suatu Organisasi Jambi: Pt Salim Media Indonesia.
- [4] Mangkunegara. (2017). Kepuasan Kerja Guru Proses Manajemen Suatu Organisasi Jambi: Pt Salim Media Indonesia.
- [5] Mangkunegara, A Prabu. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [6] Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Makassar.
- [7] Maslow. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Yayasan Prima Agus Tbk.
- [8] Samsudin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Malikussaleh.
- [9] Sedarmayanti. (2021). Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: Cv. Aa. Rizky.
- [10] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [11] Arisanti, P., Nafita Sari, R. R., & Ayu Candra, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Kediri. Jurnal Ekuivalensi, 8(2), 340–349. <https://doi.org/10.51158/Ekuivalensi.V8i2.838>
- [12] Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. Jurnal Sains Manajemen Nitro, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/Jsmn.V1i2.95>
- [13] Fortuna, Y. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. Jurnal Ekonomi, 18(3), 366–375.
- [14] Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- [15] Kardiasih, N. K., Yasa, P. N. S., & Sitiari, N. W. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha, 4(2), 55–62.
- [16] Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di

- Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158
- [17] Lubis, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pelinting Di Ksu Perdula Ngoro Jombang). *Bima: Journal Of Business And Innovation Management*, 4(2), 271-282.
- [18] Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- [19] Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Manegggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
[Http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/manegggio](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/manegggio)
- [20] Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 34–53.
<https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133>
- [21] Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- [22] Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- [23] Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- [24] Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 204-211.
- [25] Putra, I. M. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [26] Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- [27] Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- [28] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- [29] Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Mnc Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315-328.
- [30] Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [31] Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2)