

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UD.PUTRA UYUNG JAYA

Anak Agung Ngurah Manik Indra Putra¹, Yoseva Maria Pujirahayu Sumaji²

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra Surabaya
E-mail: a3manik@yahoo.com¹ & yoseva.maria@ciputra.ac.id²

Abstract: This study was to determine the effect of work motivation and work environment on employee job satisfaction partially and simultaneously. The population in this study were 40 respondents. The data analysis technique used in this study is the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Test, F Test and t Test. From the results of the study it can be seen that work motivation has a significant positive effect on employee job satisfaction, work environment has a significant positive effect on employee job satisfaction and simultaneously work motivation and work environment have a significant effect on employee job satisfaction. The magnitude of the influence of independent variables on employee job satisfaction is 94.1%. Suggestions that can be given by researchers are for superiors at UD. Putra Uyung Jaya can provide constructive motivation for his employees and a comfortable work environment for his subordinates such as providing an appropriate room and providing good air circulation which is also not too noisy.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Job Satisfaction*

Abstrakt: Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 94,1%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah bagi atasan di UD. Putra Uyung Jaya dapat memberikan motivasi yang dapat membangun bagi karyawannya dan lingkungan kerja yang nyaman untuk bawahannya seperti memberikan ruangan yang sesuai dan memberikan sirkulasi udara yang baik juga tidak terlalu berisik.

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

PENDAHULUAN

Saat ini industri furnitur masih menjadi primadona daerah tertentu di Indonesia sebagai lahan untuk mencari nafkah. Industri furnitur adalah industri yang mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi kayu, rotan, dan bahan alami lainnya menjadi produk barang jadi yang bisa disebut dengan furnitur yang mempunyai nilai tambah dan manfaat yang lebih tinggi. Industri furnitur kayu berdasarkan data mengalami peningkatan perkembangan yang cukup signifikan yaitu sebanyak 2,87%. Perkembangan ini mengalami persebaran yang banyak di Indonesia dan diberbagai daerah dimana salah satunya tersebar di provinsi Bali. Dilihat dari industri furnitur yang ada di Bali ini memiliki jenis furnitur yang lengkap dan berkualitas yang bisa di ekspor maupun dijual secara lokal. Ada beberapa industri furnitur yang cukup dikenal di Bali salah satunya adalah UD.Putra Uyung Jaya yang terletak di kota Denpasar.

Fenomena yang didapatkan peneliti yaitu kepuasan kerja pada karyawan UD. Putra Uyung Jaya yaitu ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat mengganggu produktifitas perusahaan karena karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan menjadi menumpuk dan bertambah setiap harinya. Menurut Safitri & Rizal (2020) kepuasan kerja adalah keadaan menerima, menilai, mengelola yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Widodo (dalam Nabawi 2019) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah dan rekan kerja.

Peneliti juga menemukan fenomena mengenai motivasi kerja yaitu ditemukan kondisi kerja yang kurang nyaman, fasilitas kerja yang kurang memadai untuk memproduksi barang, serta pembagian kerja yang kurang sesuai sehingga karyawan tidak puas dengan hasil pekerjaannya sendiri. Motivasi adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk bertindak ke arah tujuan tertentu (Indahingwati et al., 2019). Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017) yaitu kerja keras, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja dan pemanfaatan waktu.

Ditemukan juga fenomena mengenai lingkungan kerja yang diperoleh oleh peneliti. Pencahayaan yang ada pada ruangan produksi tidak cukup terang sehingga para karyawan kesulitan untuk mengerjakan pembuatan produk secara detail, selain itu juga sirkulasi udara yang sangat minim sehingga kondisi didalam tidak nyaman sehingga menyulitkan para karyawan, dan adanya suara yang terlalu bising karena kurangnya pengedap suara pada UD. Putra Uyung Jaya. Lingkungan kerja yang mendukung membantu pekerja untuk melakukan tugas normal secara lebih efektif, memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka sebaik mungkin serta sumber daya yang tersedia untuk memberikan layanan berkualitas tinggi (Agbozo et al., 2017). Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu pencahayaan, warna, udara, dan suara.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Putra Uyung Jaya. Selain itu juga untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, yang mana motivasi merupakan pendorong setiap karyawan dalam mencapai kepuasannya. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang untuk bertindak ke arah tujuan tertentu (Indahingwati et al., 2019). Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras
Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Usaha untuk maju
Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
3. Ketekunan bekerja
Teketunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
4. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

5. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadi alasan terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018). Lingkungan kerja yang mendukung membantu pekerja untuk melakukan tugas normal secara lebih efektif, memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka sebaik mungkin serta sumber daya yang tersedia untuk memberikan layanan berkualitas tinggi (Agbozo et al., 2017). Adapun indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Pencerayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan yang dirasakan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Sudaryo dkk, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Menurut (Safitri & Rizal, 2020) kepuasan kerja adalah keadaan menerima, menilai, mengelola yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang. Dalam mengukur kepuasan kerja, Widodo (dalam Nabawi 2019) mengemukakan indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Yakni mencakup kesempatan untuk belajar dan tanggung jawab

2. Gaji/upah

Yakni mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian

3. Rekan kerja

Yakni mencakup dukungan rekan kerja dan kelompok kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar yang diambil dalam penelitian yang dijadikan bahan pertimbangan peneliti dalam mengambil topik dan bersifat relevan. Berikut merupakan matrik penelitian terdahulu, yang mengacu pada jurnal internasional dan nasional sebagai penelitian terdahulu yang relevan yang menunjang peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dilakukan oleh PAAIS dan PATTIRUHU (2020) dengan judul *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi tinjauan kritis bagi para akademisi yang

meneliti bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih dengan menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Sedangkan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling pada Amos. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya. Motivasi, kepemimpinan dan budaya perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini dikatakan relevan dikarenakan memiliki variabel yang sama yaitu motivasi dan kepuasan kerja sehingga menjadikan penelitian ini relevan sebagai acuan.

Penelitian yang dilakukan Pawirosumarto dkk (2017) dengan judul *The Effect of Work Environment, Leadership style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Parador Hotels and Resorts Indonesia yang berjumlah 642 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dan pertimbangan sampel Structural Equation Modeling (SEM) adalah sebesar 200 karyawan. Sebanyak 179 kuesioner dikembalikan dan dikirim untuk dianalisis. Pengambilan sampel stratifikasi proporsional digunakan untuk teknik pengambilan sampel, dan elemen sampel ditentukan dengan metode pengambilan sampel aksidental. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan Partial Least Square dengan perangkat lunak IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics 22.0 dan program WarpPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja selain lingkungan kerja.

Penelitian Afifah dkk (2019) dengan judul *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PG Rajawali 1 Unit PG Kribet Baru Malang*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persaingan, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan karyawan di bagian SDM. Sampel penelitian terdiri dari 61 orang karyawan SDM PT PG Rajawali 1 Unit Kribet Malang Baru dengan menggunakan metode stratified proportional random sampling. Merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner dan pengumpulan data dokumentasi. Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan yaitu aplikasi SPSS 14.0 for windows. Hasil membuktikan jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel keselamatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PG Rajawali 1 Unit miskin baru Kribet Malang. Penelitian ini dikatakan relevan dikarenakan memiliki variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga menjadikan penelitian ini relevan sebagai acuan.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

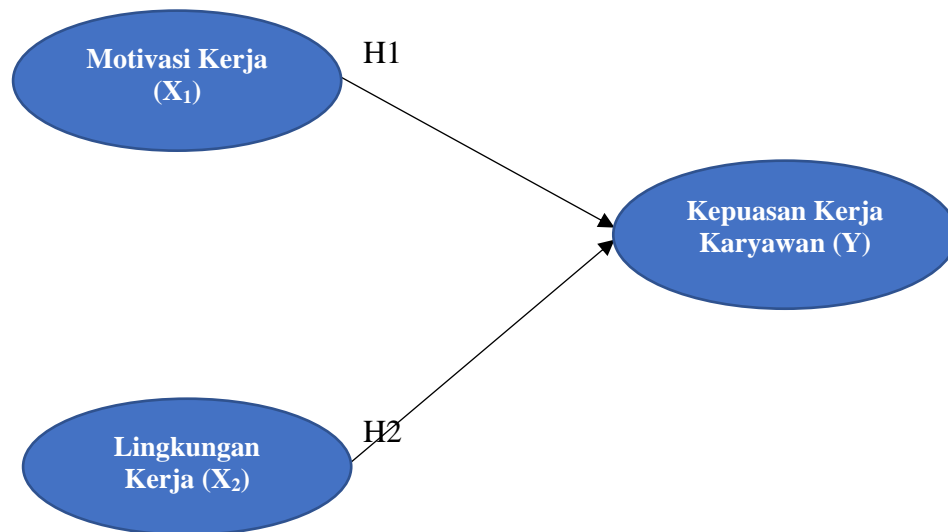
Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber daya manusia menjadi landasan dan kunci untuk suatu bisnis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan karakter yang dimiliki oleh masing-masing orang yang dapat bekerja dibawah visi dan misi suatu bisnis. Demi terwujudnya tujuan setiap karyawan harus memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan optimal. Dalam mewujudkan kepuasan kerja diperlukan faktor yang mendukung yaitu motivasi, dimana motivasi yang tinggi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, motivasi juga merupakan pendorong setiap karyawan dalam mencapai kepuasannya. Dimana motivasi adalah suatu dorongan yang dapat diberikan untuk dapat menggerakkan seseorang agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat diberikan oleh pemilik bisnis baik dalam bentuk semangat atau arahan maupun sebuah *reward* yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh motivasi dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadi alasan terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar atau sekeliling karyawan yang dapat membantu dalam melakukan pekerjaan karena adanya kenyamanan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan baik itu dalam bentuk ruangan kerja yang nyaman dan memiliki penerangan yang cukup maupun memiliki sirkulasi udara yang baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa menjadi perhatian. Menurut Hasibuan dan Silvya (2019) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap berupa orang dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Bisa disimpulkan populasi adalah suatu objek yang berada pada satu lokasi untuk memenuhi syarat berkaitan dengan permasalahan yang di angkat. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada UD.Putra Uyung Jaya sebanyak 40 orang.

Menurut Arikunto (2019) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 s/d 500 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* menurut Sugiyono (2018) teknik *non-probability sampling* ini adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis yang digunakan dalam *non-probability sampling* adalah *sampling* jenuh menurut Sugiyono (2018) dimana teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel .Dikarenakan jumlah karyawan tidak terlalu banyak maka dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang yang merupakan seluruh karyawan UD.Putra Uyung Jaya.

Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari bisnis yang bersangkutan yang menjadi tempat penelitian. Data tersebut meliputi data dari jawaban kuisioner yang disebarkan kepada responden. Menurut Sugiyono (2018) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari sumber lain maupun dari sumber penelitian dimana data tersebut merupakan yang sudah jadi.

Proses untuk mendapatkan dan megumpulkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melaui kuisioner dimana pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneiti, dengan diwakilkan melalui daftar pertanyaan. Menurut Arikunto (2019) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah, lebih baik, lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner adalah metode pengumpulan data kepada responden untuk dijawab dengan cara memberi beberapa pertanyaan. Peneliti membuat kuisioner *online* menggunakan *google form* responden dengan pernyataan tertutup. Pengukuran variabel menggunakan skala interval, yaitu alat pengukur yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang memiliki makna dan mampu menghasilkan *measurement* yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Menurut Sugiyono (2016) skala interval adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Variabel dan Definisi Operasional

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan UD. Putra Uyung Jaya melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada.	a. Kerja keras Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi karyawan UD. Putra Uyung Jaya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan. b. Usaha untuk maju Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi oleh karyawan UD. Putra Uyung Jaya dalam menjalankan pekerjaan. c. Ketekunan bekerja Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan yang dimiliki oleh karyawan UD. Putra Uyung Jaya untuk tetap selalu bekerja dengan baik	Mangkunegara (2017)

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
			<p>d. Hubungan dengan rekan kerja Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan UD.Putra Uyung Jaya dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.</p> <p>e. Pemanfaatan waktu Waktu yang digunakan oleh karyawan UD.Putra Uyung Jaya dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.</p>	
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang dilihat baik secara fisik yang ada di dalam dan sekitar UD.Putra Uyung Jaya.	<p>a. Pencahayaann Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan UD.Putra Uyung Jaya karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.</p> <p>b. Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan UD.Putra Uyung Jaya khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.</p> <p>c. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara yang tidak cukup akan oksigen karena ventilasi yang sedikit hal ini dapat menghambat pekerjaan sehingga karyawan pada UD.Putra Uyung Jaya merasa tidak puas.</p> <p>d. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin pada ruang khusus,</p>	Afandi (2018)

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
			sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.	
3.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan atau tidak yang muncul dari masing-masing karyawan mengenai pekerjaan yang telah dilakukan di UD.Putra Ujung Jaya.	a. Pekerjaan itu sendiri Kesempatan untuk belajar bagi para karyawan UD.Putra Ujung Jaya dalam meningkatkan kualitas agar rasa kepuasan bisa maksimal serta belajar untuk tanggung jawab b. Gaji/upah Mencakup sistem penggajian dan keadilan penggajian dimana gaji diberika sesuai dengan beban kerja dan kerja yang dihasilkan oleh karyawan UD.Putra Ujung Jaya. c. Rekan kerja Yakni mencakup dukungan sesama rekan kerja di UD.Putra Ujung Jaya.	Widodo (dalam Nabawi 2019)

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode analisis dengan teknik *Statistical Program for Social* (SPSS) menggunakan *software* SPSS 26.00. Dengan menggunakan sistem SPSS dapat membantu meengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data berbentuk tabulasi, grafik dan diagram. Uji yang akan dilakukan adalah uji deskripsi statistik, uji validitas uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya analisis korelasi linier berganda, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Berdasarkan hasil data menyatakan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dari pada perempuan dimana jumlah laki-laki sebanyak 39 orang (97,5%) dan perempuan sebanyak 1 orang (2,5%), maka seluruh responden pada karakteristik jenis kelamin sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil data menyatakan lama bekerja karyawan pada UD.Putra ujung Jaya dimana lama bekerja lebih dari 13 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), 1-4 tahun sebanyak 8 orang (20%), 5-8 tahun sebanyak 11 orang (27,5%) dan 9-12 tahun sebanyak 8 orang (20%) sehingga jumlah keseluruhan responden berdasarkan karakteristik lama bekerja karyawan sebanyak 40 responden. Pada data ini bertujuan untuk melihat hasil rata-rata dari pendistribusian data, dapat dilihat rata-rata dari masing-masing variabel dimana pada variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 25,77 dari 40 responden sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata memiliki nilai rata-rata sebesar 16,70 dari 40 responden dan nilai rata-rata kepuasan kerja karyawan sebesar 13,57 dari 40 responden.

Subbab peringkat 2

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan mempunyai *pearson correlation* lebih besar dari 0,30 dimana menurut Ghizali (2018) Validnya suatu kuisioner dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar

dari 0,30. Maka hasil uji validitas diatas dengan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat lanjut ke uji selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument pada tabel, dapat dilihat bahwa seluruh instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0,60 dimana motivasi memiliki nilai sebesar 0,939, lingkungan kerja sebesar 0,881 dan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,880 maka hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa seluruh instrument-instrumen variabel sudah reliabel.

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara: Apabila perhitungan *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari probabilitas (0,05) Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukan pada tabel dapat dilihat besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05 yang mempunyai makna bahwa data telah terdistribusi secara normal, sehingga hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sudah memenuhi uji normalitas.

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel menunjukan bahwa masing - masing variabel bebas memperoleh nilai *tolerance* yang lebih tinggi dari 0,10 dimana motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,278 dan memperoleh nilai VIF lebih rendah dari 10 yaitu sama-sama memperoleh nilai VIF sebesar 3,593. Maka dari hasil penelitian terbut dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Berdasarkan Tabel diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \mathcal{E}$$

$$Y = 3,594 + 0,278 X_1 + 0,176 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = 3,594$ mempunyai arti bahwa apabila variable motivasi kerja dan lingkungan kerja pada angka nol (0) maka kepuasan kerja karyawan sebesar konstan yaitu 3,594.

$b_1 = 0,278$ mempunyai arti bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,278. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

$b_2 = 0,176$ mempunyai arti bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,176. Hal ini berarti setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengujian pada tabel menunjukkan besarnya (R^2) adalah 0,857, dimana apabila nilai tersebut diubah menjadi persentase, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$D = R^2 \cdot 100\%$$

$$D = 0,857 \cdot 100\%$$

$$D = 85,7\%$$

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 85,7%, memiliki arti bahwa berarti 85,7% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 85,7\% = 14,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Berdasarkan data bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti secara parsial motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan data bahwa nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti secara parsial lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan data bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan

Pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Bahri dan Nisa (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Afifah dkk (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Hasil temuan dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pembaca sebagai informasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini terbukti dengan dengan meningkatkan motivasi kerja dapat memberikan kepuasan kerja karyawan yang maksimal. Untuk terwujudnya tujuan setiap karyawan harus memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan optimal. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja, motivasi juga merupakan pendorong setiap karyawan dalam mencapai kepuasannya. Berdasarkan data statistik deskriptif variabel motivasi kerja (X1) pada indikator pernyataan X1.2 yaitu “karyawan mampu memotivasi diri untuk memiliki ide dalam meningkatkan kepuasan kerja” pernyataan tersebut memiliki nilai mean terendah dibandingkan pernyataan lainnya yaitu mean 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa sebaiknya perusahaan lebih memotivasi karyawan dengan cara pemilik bisnis memberikan motivasi dalam bentuk semangat atau arahan maupun sebuah reward yang diberikan kepada karyawan jika memiliki kinerja yang baik.

Lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadi alasan terbentuknya kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan data statistik deskriptif variabel lingkungan kerja (X2) pada indikator pernyataan X2.2 yaitu “perusahaan memberikan suasana yang nyaman dengan memberi pewarnaan dinding ruang kerja yang menarik” pernyataan tersebut mendapatkan nilai mean terendah yaitu mean 3,35. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar atau sekeliling karyawan yang dapat membantu dalam melakukan pekerjaan karena adanya kenyamanan dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Dikarenakan hal tersebut perusahaan sebaiknya memberikan karyawan fasilitas ruang kerja yang nyaman guna untuk menunjang kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Ujung Jaya. Dari data menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Ujung Jaya. Dari data menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Ujung Jaya. Berdasarkan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Saran dan Keterbatasan

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga bagi atasan di UD. Putra Uyung Jaya dapat memberikan motivasi yang dapat membangun bagi karyawannya dan lingkungan kerja yang nyaman untuk bawahannya seperti memberikan ruangan yang sesuai dan memberikan sirkulasi udara yang baik juga tidak terlalu berisik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari motivasi kerja dan lingkungan kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di UD. Putra Uyung Jaya.

Ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam lebih memaksimalkan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus ditingkatkan dalam penelitian kedepannya. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden kadang tidak menunjukkan pendapat aktual responden yang sesuai dengan pengalamannya, hal ini terjadi karena adanya faktor pemahaman dan anggapan yang berbeda dari responden, faktor lain yang berpengaruh dalam faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden pada kuisionernya.

REFERENSI

- Agbozo, G.K. *et al.* (2017), The Effect of Work Environment on Job Satisfaction : Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resources Management*. Vol.5, No.1, 12-18.
- Aisyaturrido. *et al.* (2021), The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*. Vol.2, Issue:2.
- Astuti, R. & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*. Vol.6, No.1.
- Bahri, S. dan Nisa, Y.C. (2017), Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol.18, No.1, 9-15.
- Hanafi, B. D. dan Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol.5, No.1.
- Maharani, E. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kualitas, Motivasi Karir, Motivasi Ekonomi, Motivasi Sosial, dan Biaya Pendidikan Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk Menegikuti Pendidikan Profesi Akuntansi. *Repository Muhammadiyah University of Ponorogo*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.2, No.2
- PAAIS, M. dan PATTIRUHU, J.R. (2020). Effect of Motivation, Leadership and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol.7, No.8, 577-588.

LAMPIRAN

Tabel 1. Karakteristik Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 40 tah	19	47.5	47.5	47.5
	20 – 25	1	2.5	2.5	50.0
	26 – 30	7	17.5	17.5	67.5
	31 – 35	5	12.5	12.5	80.0
	36 – 40	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	97.5	97.5	97.5
	Perempuan	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>13 tahun	13	32.5	32.5	32.5
	1-4 tahun	8	20.0	20.0	52.5
	5-8 tahun	11	27.5	27.5	80.0
	9-12 tahun	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Tabel 4. Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	2.00	5.00	4.3500	.92126
X1.2	40	1.00	5.00	4.2000	1.11401
X1.3	40	2.00	5.00	4.4250	.71208
X1.4	40	2.00	5.00	4.2750	.67889
X1.5	40	1.00	5.00	4.2500	1.19293
X1.6	40	1.00	5.00	4.2750	1.26060
Motivasi Kerja	40	10.00	30.00	25.7750	5.00506
X2.1	40	4.00	5.00	4.8000	.40510
X2.2	40	1.00	5.00	3.3500	.97534
X2.3	40	1.00	5.00	4.3250	1.04728
X2.4	40	1.00	5.00	4.2250	1.16548
Lingkungan Kerja	40	8.00	20.00	16.7000	3.13131

Y1.1	40	3.00	5.00	4.6000	.63246
Y1.2	40	2.00	5.00	4.4500	.90441
Y1.3	40	2.00	5.00	4.5250	1.01242
Kepuasan Kerja Karyawan	40	7.00	15.00	13.5750	2.30815
Valid N (listwise)	40				

Tabel 5. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja	X1.1	1	Valid
		X1.2	0,780	Valid
		X1.3	0,779	Valid
		X1.4	0,729	Valid
		X1.5	0,712	Valid
		X1.6	0,776	Valid
2	Lingkungan Kerja	X2.1	1	Valid
		X2.2	0,723	Valid
		X2.3	0,546	Valid
		X2.4	0,588	Valid
3	Kepuasan Kerja Karyawan	Y.1	1	Valid
		Y.2	0,751	Valid
		Y.3	0,628	Valid

Tabel 6. Uji Realibilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,939	Reliabel
2	Lingkugan kerja	0,881	Reliabel
3	Kepuasan kerja karyawan	0,880	Reliabel

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77905963
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.057
Test Statistic		.060
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.

Sumber: hasil pengolahan data 2023, SPSS 26.00

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.278	3.593
	Lingkungan Kerja	.278	3.593

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.821	.394		2.084	.044
	Motivasi	.030	.028	.324	1.062	.295
	Lingkungan Kerja	-.057	.045	-.389	-1.277	.210

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 10. Uji Korelasi Linier Berganda dan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.857	.850	.86835

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.594	.676		5.312	.000
	Motivasi	.278	.048	.649	5.813	.000
	Lingkungan Kerja	.176	.076	.272	2.307	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 12. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.701	2	83.850	111.203	.000 ^b
	Residual	27.889	37	.754		
	Total	195.600	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

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