



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PRODUKSI SOAP BAR PT. ORSON INDONESIA**

**GEOVANI
Kristin Handayani¹**

ABSTRACT

The increasing need for household cleaning equipment, namely bar soap, has made the manufacturing company PT. Orson Indonesia needs quality human resources so as to create satisfying job satisfaction. Job satisfaction is influenced by several factors including work environment and work motivation. The work environment is the condition of the area around work in physical and non-physical forms that affect work activities. Work motivation is a stimulus or stimulation for every employee to work in carrying out their duties. Unfavorable work environment and work motivation will have an impact on decreasing employee job satisfaction. The purpose of this study is to determine the effect of the work environment and work motivation on job satisfaction. The object and subject of this research are soap bar employees of PT. Orson Indonesia. This study used a questionnaire distributed to 42 respondents. The results of this study indicate that the work environment and work motivation have a positive effect both together. The conclusion of the work environment for soap bar employees at PT. Orson Indonesia has no effect on job satisfaction. Meanwhile, work motivation has a major effect on job satisfaction of soap bar employees at PT. Orson Indonesia. Therefore, companies must provide the best support in terms of work environment and work motivation to increase job satisfaction.

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

ABSTRAK

Peningkatan kebutuhan alat kebersihan rumah tangga yaitu sabun batang membuat perusahaan manufaktur PT. Orson Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menciptakan kepuasan kerja yang memuaskan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi area sekitar pekerjaan dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang mempengaruhi aktivitas kerja. motivasi kerja adalah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang kurang baik akan memberikan dampak penurunan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Objek dan subjek penelitian ini, ialah karyawan soap bar PT. Orson Indonesia. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke 42 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif baik secara bersama – sama. Kesimpulan lingkungan kerja pada karyawan soap bar PT. Orson Indonesia tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan soap bar PT. Orson Indonesia. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan dukungan yang terbaik dari segi lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja

¹ Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta 14350
Telp : (021) 65307062
Email : kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

© Hak cipta milik IBI Kwik Kian Gie (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dituntut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu negara terbesar di dunia ternyata memiliki berbagai peranan penting di antara negara-negara yang ada di Asia Tenggara. Di antara peranan tersebut yang paling menonjol yakni perkembangan industri manufaktur. Di dalam skala nasional sektor ini memberikan sumbangsih berupa peningkatan sebesar 20,27% dengan menggeser peran Commodity Based menjadi Manufacture Based. Hasilnya di Asia Tenggara, Indonesia pun menjadi basis manufaktur terbesar. Angka Manufacture Value Added (MVA) untuk industri ini juga menduduki posisi paling atas di antara negara-negara ASEAN dengan mencapai nilai terbesar 4,5%. Dalam lingkup global, manufaktur Indonesia berada di peringkat 9 dari seluruh negara di dunia. (<https://www.knkc.co.id/perkembangan-industri-manufaktur-indonesia>).

Industri manufaktur berkontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 0,7% di kuartal kedua 2021, dengan pertumbuhan 6,91% meski ada tekanan dari pandemi Covid-19. Sedangkan di kuartal ketiga 2021, industri manufaktur tumbuh 3,68% menjadi 10,59% dan menyumbang 0,75% terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia. Ketangguhan ini membuktikan bahwa arah pertumbuhan sektor industri masih sesuai rencana dan diharapkan dapat menjadi penggerak ekonomi nasional dengan target kontribusi Produk Domestik Bruto (PDB) lebih dari 20% pada 2024. (<https://www.bkpm.go.id>).

Hasibuan (2019), 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. Susan (2019), pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Tinangon et al., (2019), Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Shelly, dan Wasiman (2020) Lingkungan kerja memiliki pengertian yaitu segala sesuatu dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan dari atasan kepada karyawan tersebut. Irma, dan Yusuf (2020) Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Chai, et al., (2017) motivasi kerja terkait dorongan kualitas kerja yang mengarah untuk pencapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi ada pada diri karyawan itu sendiri yaitu modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, hal ini merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja untuk dapat lebih baik dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal terhadap perusahaan (Lestari, et al., 2021).

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan bekerja dengan tekun, memiliki etos kerja, bertanggung jawab, datang tepat waktu hal ini akan berdampak positif pada perusahaan (Zhang, et al., 2019). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada



gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi (Sutrisno, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mubaroq, *et al.*, (2021) pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2021) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan.

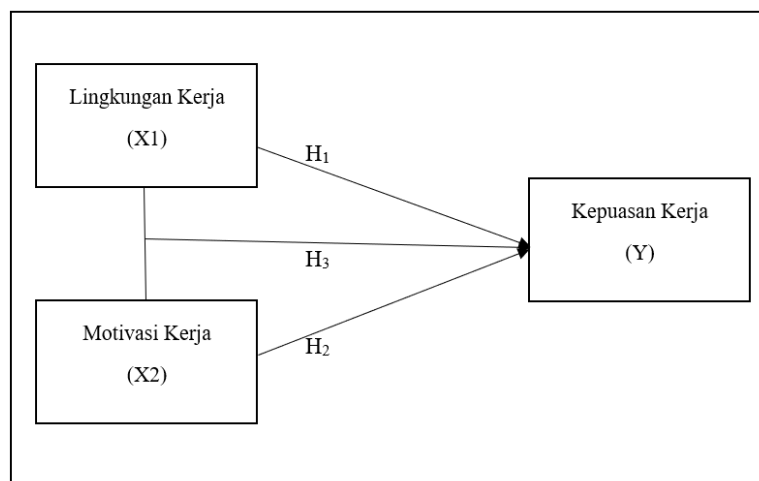
Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dilakukanlah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Soap Bar PT. Orson Indonesia”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃ : Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.



METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Orson Indonesia

3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi soap bar PT. Orson Indonesia.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi soap bar PT. Orson Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 karyawan divisi produksi *soap bar* PT. Orson Indonesia.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 42 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar secara langsung dengan pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

6. Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, teknik dokumentasi dan teknik kuesioner.

7. Analisis Data

Dalam pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 22. Pengujian yang dilakukan adalah analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja (x_1)

Pernyataan	Sig <i>Pearson Correlation</i>	Rumus	Keterangan
Bangunan tempat kerja saya memiliki desain yang menarik	0,000	0,05	Valid
Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,000	0,05	Valid
Perusahaan menyediakan fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja	0,000	0,05	Valid



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja satu divisi	0,000	0,05	Valid
Saya dapat bekerja sama dengan pimpinan	0,000	0,05	Valid
Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dengan divisi lain	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan **Tabel 1** lingkungan kerja memiliki 6 pernyataan kuesioner dengan nilai sig. *pearson correlation* < 0,05 maka seluruh pernyataan kuesioner lingkungan kerja valid.

Tabel 2 Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja (x₂)

Pernyataan	Sig <i>Pearson Correlation</i>	Rumus	Keterangan
Pimpinan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0,000	0,05	Valid
Saya mendapatkan selamat dari pimpinan apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,000	0,05	Valid
Pimpinan mengadakan briefing untuk memberikan pengarahannya akan pentingnya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan	0,000	0,05	Valid
Saya bekerja dengan tanggung jawab	0,000	0,05	Valid
Saya bersemangat bekerja karena adanya jenjang karir yang jelas di perusahaan	0,000	0,05	Valid
Saya memenuhi kebijakan perusahaan	0,000	0,05	Valid
Pimpinan memberikan solusi kepada karyawan atas permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi	0,000	0,05	Valid
Saya dapat berkomunikasi dengan pimpinan	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan **Tabel 2** motivasi kerja memiliki 8 pertanyaan kuesioner dengan nilai sig. *pearson correlation* < 0,05 maka seluruh pernyataan kuesioner motivasi kerja valid.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 3 Hasil Analisis Variabel kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	<i>Sig. Person Correlation</i>	Rumus	Keterangan
Saya terampil dalam bekerja	0,000	0,05	Valid
Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jobdesk	0,000	0,05	Valid
Saya bekerja lembur karena rekan kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu	0,000	0,05	Valid
Saya dapat menganalisis pekerjaan dengan tepat	0,000	0,05	Valid
Saya mendapatkan bingkisan apabila bekerja memenuhi target	0,000	0,05	Valid
Saya puas dengan sistem pembagian gaji oleh perusahaan	0,000	0,05	Valid
Saya cemas apabila pekerjaan belum selesai	0,000	0,05	Valid
Saya terus – menerus mengeluh karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	0,000	0,05	Valid
Pimpinan saya bersedia membantu karyawan apabila menghadapi masalah pekerjaan	0,000	0,05	Valid
Saya puas perusahaan ini karena adanya kesamaan hobi dengan pimpinan	0,000	0,05	Valid
Ruang kerja saya bersih sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan **Tabel 3** kepuasan kerja memiliki 12 pertanyaan kuesioner dengan nilai sig. *pearson correlation* < 0,05 maka seluruh pernyataan kuesioner kepuasan kerja valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Rumus	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,921	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,935	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,884	0,6	Reliabel

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan **Tabel 4** lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,921 > 0,6 maka lingkungan kerja reliabel. Motivasi kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,935 > 0,6 maka motivasi kerja reliabel. Kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* 0,884 > 0,6 maka kepuasan kerja reliabel.

2. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Jenis	Kriteria	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Signifikansi > 0.05	0.200	Berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas Lingkungan Kerja (X₁)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00	Tolerance 0.509 dan VIF 1.964	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Multikolinearitas Motivasi Kerja (X₂)	<i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	Tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00	Tolerance 0.509 dan VIF 1.964	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas Lingkungan Kerja (x₁)	<i>Glejser</i>	<i>Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak terjadi heteroskedastisitas</i>	<i>Butir-butir pernyataan tidak membentuk pola</i>	Tidak terjadi heteroskedastitas
Uji Heteroskedastisitas Motivasi Kerja (x₂)	<i>Glejser</i>	<i>Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak terjadi heteroskedastisitas</i>	<i>Butir-butir pernyataan tidak membentuk pola</i>	Tidak terjadi heteroskedastitas

Berdasarkan **Tabel 5**, hasil dari uji normalitas yang dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai dasar pengambilan keputusan, menunjukkan hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 bernilai lebih dari nilai kriteria signifikan yang menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10.00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu ke residual lainnya.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.755	3.615		4.082	.000
LK	-.231	.195	-.138	1.184	.244
MK	1.149	.141	.946	8.137	.000

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan titik **Tabel 6** persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,755 - 0,231 X_1 + 1,149 X_2$$

Arti persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 14,755. Ini dapat diartikan lingkungan kerja dan motivasi kerja nilainya adalah 0 maka kepuasan kerja bernilai 14,755.
- 2) Nilai koefisien regresi berganda variabel lingkungan kerja (b1) bernilai negatif yaitu sebesar -0,231 ini dapat diartikan setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 an, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,231.
- 3) Nilai koefisien berganda motivasi kerja (b2) bernilai positif yaitu 1,149 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,149.

3. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



4. Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Kriteria	Signifikansi	Keterangan
Uji F	Sig. F < 0.05	0.000	Tolak H0
Uji T Lingkungan Kerja (X ₁)	Sig. F < 0.05	0.000	Tolak H0
Uji T Motivasi Kerja (X ₂)	Sig. F < 0.05	0.000	Tolak H0
Koefisien Determinasi (R ²)	1	-	0.732 atau 73,2%

Dalam hasil data yang telah diolah dengan SPSS pada Tabel 10, maka dapat diinterpretasikan:

- a. Uji F
Untuk melihat F tabel adalah F tabel 53,132. df_1 (jumlah kelompok data - 1) = 3 - 1 = 2, df_2 (n-3) = 42 - 3 = 39 maka f Tabel didapatkan nilai f Tabel 3,24. Nilai F hitung > F Tabel (53,132 > 3,24 dan Sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja.
- b. Uji T
lingkungan kerja (x₁) memiliki nilai signifikansi 0,244 > 0,05 maka Ho diterima yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ha diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji pada tabel 10, nilai R Square sebesar 0,732 angka ini kemudian diubah ke bentuk persentase yang artinya persentase sumbangan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 73,2% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,244 > 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penelitian ini didukung Pareraway, *et al.*, (2018), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami perbaikan ataupun peningkatan kualitas maka kondisi perubahan tersebut tidak akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan demikian pula sebaliknya apabila kualitas lingkungan kerja mengalami penurunan secara kualitas maka hal tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini dalam lingkup kerja manajemen perusahaan belum memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai lingkungan kerja, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan suatu situasi kerja yang nyaman pula bagi para karyawan yang bekerja sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut tidak akan merasa nyaman dan fokus dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya peningkatan kepuasan kerja tidak dipengaruhi lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh Gilang dan Siagian (2021), motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah suatu tahapan yang dilakukan dalam menuntun karyawan agar sikap yang mereka berikan dapat diarahkan pada pelaksanaan yang nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja karyawan adalah suatu tahapan yang dilakukan dalam menuntun karyawan agar sikap yang mereka berikan dapat diarahkan pada pelaksanaan yang nyata dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terbentuknya motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam memotivasi banyak cara yang dapat dilakukan, seperti memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil output uji anova memiliki nilai F hitung 53,132. f_1 (jumlah kelompok data - 1) = 3 - 1 = 2, df_2 (n-3) = 42 - 3 = 39 maka f Tabel didapatkan nilai f Tabel 3,24. Nilai F hitung > F Tabel (53,132 > 3,24 dan Sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung juga oleh Agustianto, *et al* (2019) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif seperti lingkungan fisik yang meliputi penerangan, keamanan tempat kerja, kebersihan, ventilasi udara serta lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar rekan kerja dan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan dapat berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Keseimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, terdapat beberapa saran, antara lain :

1. Perusahaan diharapkan memperbaharui peralatan kerja yang tersedia untuk mendukung pekerja karyawan.
2. Pimpinan memberikan ucapan selamat atau memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chai, S. C., Teoh, R. F., Razaob, N. A., & Kadar, M. (2017). Work motivation among occupational therapy graduates in Malaysia. *Hong Kong Journal of Occupational Therapy*, 30(1), 42-48.
- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Fifth edition*. Los Angeles: SAGE.
- Dessler, G. (2020). *Human Resources Management 16th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen Dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 51-66.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- Leavy, P. (2017). *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. New York: The Guilford Press.
- Lestari, M. P., Kristiawan, M., & Destiniar, D. (2021). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1096-1101.
- Muhammad, S. R., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1). 45-55.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S.P., Coulter, M. A., Cenzo, D. A. D. (2020). *Fundamentals of Management 11th Edition*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P. (2018). *Management*. New Jersey: Pearson.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Zhang, X., Ma, L., Xu, B., & Xu, F. (2019). How social media usage affects employees' job satisfaction and turnover intention : An empirical study in China. *Information & Management*, 56(6), 1-12.
- Shelly, S., & Wasiman, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Transcal Suntech International. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1). 1-9.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara : jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Varpio, L., Paradis, E., Uijtdehaage, S., & Young, M. (2020). The distinctions between theory, theoretical framework, and conceptual framework. *Academic Medicine*, 95(7), 989-994.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49-55.
- Ramadhanty, S. A. (2019). *Identifying Research Gap, Contributions, and Future Studies*.



Young, J. (2022). Analisis Karakteristik Karyawan dan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Megatama Indonesia/Josephine Young/27180122/Pembimbing: Kristin Handayani.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**PERSETUJUAN RESUME
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Geovani

N I M : 22189052 Tanggal Sidang : 04 Februari - 2023

Judul Karya Akhir : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan produksi Smp bar PT.orson Indonesia"

Jakarta, 14 / APRIL 20 23

Mahasiswa/I

Geovani
(.....)

Pembimbing

[Signature]
(.....)