

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**

Oleh

**Mila Hariani, Mochamad Irfan**

**Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto**

### **ABSTRACT**

*Employees are the company's capital to run its operations. Not only high sales, having good employees and having high abilities will help the company to achieve company goals. The importance of employees for companies requires management to always satisfy employees while working. Factors that can increase job satisfaction will always be the attention of management such as the work environment and work motivation. This study aims to determine and analyze the role of work environment and work motivation on job satisfaction. This research was conducted at one of the companies in Sidoarjo. This study used 92 respondents as a sample. The analytical technique used was multiple linear regression. The results showed that the work environment had a significant effect on building job satisfaction. Work motivation has also been shown to have a significant effect on the formation of job satisfaction. Both variables have a significant effect on increasing job satisfaction.*

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

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang tangguh dan memiliki kemampuan yang baik agar dapat menjadi modal pada persaingan pasar. Organisasi akan lebih tangguh meskipun berada dalam iklim organisasi yang kompetitif ketika memiliki sumber daya manusia yang tepat (Darmawan, 2013a). Organisasi terus berupaya menciptakan keunggulannya sendiri dengan ciri khas yang melekat pada organisasi tersebut melalui produktivitas kerja karyawannya (Darmawan, 2018). Setiap tujuan yang dicapai oleh perusahaan terdapat andil dari karyawan yang ada. Di suatu sistem operasi perusahaan, potensi SDM pada hakekat merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Sinambela & Hariani, 2021). Pengelolaan karyawan atau human resource management merupakan fungsi strategis yang menentukan keberhasilan organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta unggul (Mardikaningsih & Darmawan, 2013). Perusahaan akan terus menjaga dan mengembangkan karyawan yang dimilikinya agar dapat terus berkembang dan unggul sesuai dengan standar tenaga kerja yang berkualitas. Standar kompetensi telah menjadi instrumen fundamental dalam MSDM modern untuk mendefinisikan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diharapkan dari karyawan dalam suatu peran tertentu (Irfan et al., 2015).

Hubungan organisasi dan karyawan salah satunya adalah tentang kepuasan kerja. Untuk menjaga karyawan maka manajemen perlu mengembangkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu upaya perusahaan mencegah pekerja

meninggalkan perusahaan adalah dengan mengupayakan pencapaian kepuasan pekerja (Darmawan, 2019). Kepuasan kerja secara umum sangat penting bagi semua perusahaan (Ostroff, 1993). Rudolph et al. (2016) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap posisi saat ini, respon afektif dan perasaan umum dari proses kerja. Selanjutnya menurut Spector dan Jex (1998) kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan gaji, cara menaikkan gaji, jam kerja, lingkungan kerja, kemungkinan dipromosikan, hubungan interpersonal, dan gaya manajemen. Pekerja yang puas dalam pekerjaannya menunjukkan sikap optimis, bahagia, dan bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya (Mitchell et al., 2001). Mempertahankan emosi ini pada karyawan harus menjadi tugas pemantauan permanen dari manajemen organisasi.

Kepuasan kerja karyawan akan timbul jika lingkungan kerjanya mendukung system kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik maupun psikologi yang ada di tempat kerja yang dapat menjadi pendorong hasil kerja. Interaksi sosial berarti ada pergerakan atau dinamika dari modal sosial di organisasi (Darmawan, 2015). Burton et al. (2004) menjelaskan lingkungan kerja mengacu pada persepsi agregat orang-orang dalam organisasi, yang dapat mencakup kredibilitas manajer, tingkat kepercayaan, tingkat pengakuan, dan penolakan terhadap perubahan. Lingkungan ini secara permanen dipengaruhi oleh kompleksitas, globalisasi, dan perubahan mendadak dalam bisnis dan masyarakat, yang sama-sama mempengaruhi semua organisasi (Darmawan, 2013b).

Membangun kepuasan kerja dibutuhkan pengaruh dari motivasi kerja (Akin & Meyor, 2005). Motivasi kerja akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Bedeina, 2010). Kreitner (2011) menjelaskan manajemen perlu untuk memberikan motivasi kerja untuk karyawan. Keberadaan olah manajemen di perusahaan bertugas agar tujuan perusahaan dapat tercapai pada periode tersebut (Mardikaningsih & Darmawan, 2021). Karyawan akan memberikan hasil terbaiknya jika memiliki motivasi kerja pada dirinya (Singh & Vivek, 2015).

Pentingnya kepuasan kerja karyawan bagi keberlangsungan perusahaan, membuat manajemen selalu menjaga dan mengembangkan kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kepuasan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di salah satu badan usaha yang ada di Kota Gresik. Peneliti menggunakan responden sebanyak 92 sampel penelitian. Variabel penelitian terdiri dari lingkungan kerja (X.1), motivasi kerja (X.2) dan kepuasan kerja (Y).

Lingkungan kerja (X.1) merupakan ruang yang kita ciptakan di mana orang-orang berkumpul untuk melakukan pekerjaan mereka dan mencapai hasil (Glisson & James, 2002). Untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilakukan dengan 4 indikator menurut James dan Sells (1981) yaitu: (1) stres peran dan ketidakharmonisan; (2) tantangan pekerjaan dan otonomi; (3) fasilitasi dan dukungan kepemimpinan; dan (4) kerjasama, kebaikan, dan kehangatan kelompok kerja.

Mathis dan Jackson (2010) menjelaskan motivasi kerja sebagai keinginan yang muncul pada diri seseorang pada saat melakukan sebuah aktivitas. Indikator motivasi kerja menurut McClelland (1984) yaitu: (1) kebutuhan untuk adanya afiliasi; (2) kebutuhan untuk meraih prestasi pada saat melakukan tugasnya pada perusahaan; (3) kebutuhan kekuasaan.

Robbins dan Judge (2013) kepuasan dijelaskan sebagai respon yang baik pada pekerjaannya dari karyawan Terdapat 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Smith et al. (1969) yaitu: (1) pekerjaan yang dilakukan; (2) Pengawasan (3); rekan kerja; (4) gaji; 5) promosi.

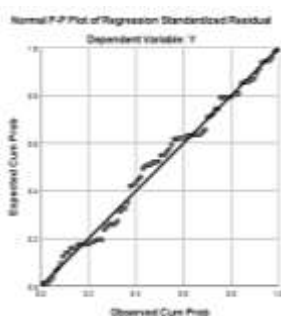
Setiap indicator variabel akan diterjemahkan pada bentuk pernyataan yang disajikan pada lembar kuesioner untuk ditanggapi oleh responden. Data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang selanjutnya akan diproses dan dianalisis dengan regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan responden untuk menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan 60 responden pria dan sebanyak 32 responden wanita. Sebanyak 40 responden memiliki usia kerja pada rentang 5-10 tahun, untuk 26 responden mengakui telah bergabung pada perusahaan lebih dari 10 tahun, dan sisanya merupakan responden yang usia kerjanya belum genap 5 tahun. Sebanyak 54 orang merupakan responden yang memiliki rentang usia 35-44 tahun, sebanyak 23 responden memiliki usia diantara 25-34 tahun, dan sebanyak 15 responden berusia dibawah 25 tahun. Mayoritas responden merupakan lulusan S1 perguruan tinggi yaitu sebanyak 56 responden dan sisanya merupakan lulusan SMA.

Data yang didapatkan dari kuesioner akan diuji kualitasnya dengan uji validitas. Penelitian ini menggunakan nilai dari corrected item yang lebih dari 0,3 sebagai standar validitas pernyataan. Pada penelitian ini seluruh pernyataan yang mewakili variabel penelitian memiliki nilai melebihi standar yang ditetapkan. Dengan demikian pernyataan dinyatakan valid.

Kemudian dilakukan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai dari alpha Cronbach. Standar nilai yang ditetapkan pada setiap pernyataan variabel tidak lebih rendah dari 0,6. Yang didapatkan untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,877, untuk nilai alpha Cronbach variabel motivasi sebesar 0,863, serta nilai untuk kepuasan kerja sebesar 0,821. Hasil ini menunjukkan pernyataan variabel reliabel.

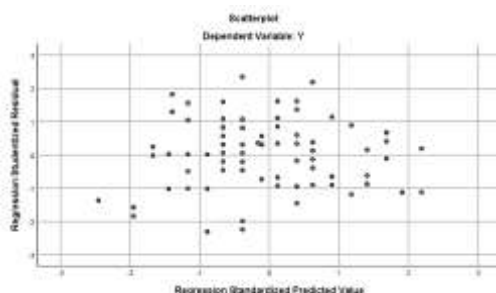


Gambar 1. Uji Normalitas  
Sumber: Diolah Peneliti

Selanjutnya dilakukan uji normalitas. Uji ini dilakukan dengan mengamati grafik yang ditampilkan pada gambar 1. Hasil pengamatan menunjukkan data menyebar mengikuti alur dari garis diagonal. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian berdistribusi normal.

Proses berikutnya adalah melakukan pengujian autokorelasi. Cara yang digunakan sebagai pembuktian adalah dengan menjelaskan nilai Durbin Watson. Hasil pengolahan menunjukkan nilai DW sebesar 1,368. Nilai ini menunjukkan penelitian ini tidak ada autokorelasi. Hal ini disebabkan hasil yang diperoleh berada pada rentang angka -2 dan 2.

Proses selanjutnya dilakukan dengan uji multikolinearitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan nilai VIF serta nilai tolerance. Penelitian ini mendapatkan nilai VIF sebesar 1,004 untuk kedua variabel. Nilai tolerance yang didapatkan oleh kedua variabel adalah 0,996. Penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah Peneliti

Berikutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Perolehan dari pengujian ini ditampilkan gambar 2. Sesuai hasil terlihat bahwa data menyebar dan tidak berhimpit antar data satu dengan data lainnya. Selain itu data juga tidak menunjukkan pola tertentu. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 1  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.233	3.216		10.333	.000
X.1	2.880	.396	.562	7.269	.000
X.2	1.857	.402	.357	4.617	.000

Sumber: output SPSS

Uji selanjutnya merupakan uji t. hasil dari uji t menunjukkan nilai signifikan pada lingkungan kerja (X.1) sebesar 0,000. Nilai ini lebih rendah dari standar nilai 0,05. Hasil ini membuktikan lingkungan kerja (X1) memengaruhi kepuasan kerja (Y) dengan signifikan. Nilai untuk motivasi kerja (X.2) diperoleh sebesar 0,000. Dengan hasil yang didapatkan maka membuktikan terbentuknya kepuasan kerja (Y) dipengaruhi signifikan oleh motivasi kerja (X.2). Berdasarkan tabel Coefficients diketahui model regresi

yaitu  $Y = 33,233 + 2,880X_1 + 1,857X_2$ . Hasil ini menunjukkan nilai kepuasan kerja sebesar 33,233 dengan asumsi nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja nol.

Tabel 2  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1232.761	2	616.381	39.482	.000b
	Residual	1389.445	89	15.612		
	Total	2622.207	91			

Sumber: Output SPSS

Untuk melakukan uji pengaruh secara parsial, diperlukan uji F. Hasil analisis uji F pada penelitian disajikan pada Tabel 2. Nilai F penelitian ini sebesar 39.482 dengan signifikan 0,000. Dari hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada pembentukan kepuasan kerja bersama-sama.

Tabel 3.  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686a	.470	.458	3.951	1.368

Sumber: Output SPSS

Berikutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Nilai R yang didapatkan pada penelitian ini sebesar 0,686. Untuk nilai R Square yang didapatkan 0,470. Kontribusi dari lingkungan kerja dan motivasi kerja pada pembentukan kepuasan kerja diketahui sebesar 47%. Variabel lainnya yang memengaruhi kepuasan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini berkontribusi sebesar 53%.

Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan pada pembentukan kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat temuan dari Kinzl et al. (2015); serta Balogun dan Obasan (2014). Lingkungan kerja akan mempermudah karyawan pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya mengenai sarana atau prasarana kerja, tetapi juga keadaan kerja secara psikologi yang akan membuat karyawan tenang dan nyaman saat bekerja (Hariani et al., 2020). Lingkungan kerja yang optimal mengandung metode dan cara pelaksanaan pekerjaan serta mendorong kelanggengan pekerja dalam organisasi.

Motivasi kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari Bedeina (2010) dan Oraman (2011). Dengan adanya motivasi karyawan akan merasa memiliki peran pada perusahaan. Selain itu, motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi yang terkelola dengan baik juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas serta keberlangsungan hubungan kerja jangka panjang antara karyawan dan organisasi (Darmawan et al., 2020).

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi. lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas fisik, tata ruang, serta kondisi psikologis di tempat kerja mendukung kenyamanan dan ketenangan karyawan. Lingkungan kerja yang optimal tidak hanya mempermudah pelaksanaan tugas, tetapi juga mendorong keberlangsungan hubungan kerja jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Motivasi kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa perusahaan harus secara konsisten membangun sistem motivasi yang efektif. Program penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta komunikasi yang transparan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam perusahaan. Dengan demikian, motivasi yang tinggi akan memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang terkelola dengan baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat turnover, serta memperkuat daya saing perusahaan di sektor industri.

## **PENUTUP**

Setelah dilakukan rangkaian pengujian, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan untuk membangun kepuasan kerja. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan pada terbentuknya kepuasan kerja. Kedua variabel memberikan pengaruh signifikan pada peningkatan kepuasan kerja.

Manajemen perusahaan perlu mengetahui lingkungan kerja yang sesuai dengan proses kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai akan mendukung pekerjaan karyawan. Manajemen juga perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan selalu merasa diperhatikan dan dihargai. Kepada penelitian yang akan datang perlu untuk menambah variabel penelitian yang memengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi atau stress kerja serta memperluas jangkauan objek penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. H. A. B., B. Gardi, & D. Darmawan. (2021). Innovation in Human Resource Management to enhance Organizational Competitiveness in the Era of Globalization, *Journal of Social Science Studies* 1(1), 51 – 58.
- Balogun, E., & Obasan, O. (2014). Effect of work environment on employee job satisfaction. *International Journal on Human Resources*, 3(9), 56-62.
- Bedeina, L. (2010). Powerful tools to improve employee motivation and job satisfaction without money. *Journal of Education Focus*, 3 (12), 32-39.
- Burton, R.M., Lauridsen, J., & Obel, B. (2004). The impact of organisational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management*, 43(1), 67-82.

- Darmawan, D. (2013a). Hubungan antara budaya kerja dan keterikatan kerja (Studi kasus pada pekerja tetap dan kontrak). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 1-8.
- Darmawan, D. (2013b). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Pena Semesta - PT. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Darmawan, D. (2015). Keterkaitan antara modal psikologi, modal sosial dan motivasi berprestasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 35-40.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh profesionalisme dan kondisi kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 21-26.
- Darmawan, D. (2019). Pengaruh interaksi sosial, keterlibatan kerja dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 1-6.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Issalillah, F. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 520-528.
- Fared, M. A. & D. Darmawan. (2021). Design and Implementation of Cross-Functional Training to Improve Team Collaboration, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 215 – 220.
- Fatimah, S., A.K. Wahyudi, E. Retnowati, D. Darmawan, R. Mardikaningsih & M. Kemarauwana. (2018). The Importance of Scale in Attention Organizations to Issues, *Academy of Management Review*, 43(2), 217–241.
- Gani, A., R. K. Khayru, & D. Darmawan. (2021). Minimalism Trends in Consumption Behavior: Social Inequality and Industrial Dynamics, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 129 – 134.
- Glisson C., & James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior* 23(6):767 - 794.
- Hariani, M., & R. Mardikaningsih. (2021). Implementation of Value-Based Management in Multinational Organizations Facing Cultural Differences, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 67 – 72.
- Hariani, M., Darmawan, D., Sinambela, E. A., Putra, A. R., & Sigita, D. S. (2020). Keseimbangan Kerja Hidup pada Lingkungan Kerja Multikultural. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 43–56.
- Irfan, M., Arifin, S., Darmawan, D., Al Hakim, Y. R., & Putra, A. R. (2015). Standar kompetensi sebagai alat penyamaan persepsi kerja dalam manajemen kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 25-36.
- Jahroni, J., U. P. Lestari, & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.

- James L. R., & Sells, S. B. (1981). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. *Toward a psychology of Situations: An Interactional Perspective*, 1, 275-92.
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, 94(2), 211-215.
- Kreitner, J. E. (2011). Motivation of middle school principals in Virginia. (unpublished thesis) Virginia Polytechnic Institute and State University, London.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2013). Human resource information system untuk mendukung pengelolaan dan penilaian kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 41-51.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2021). Pengalaman Karyawan Terhadap Sistem Kerja Fleksibel dalam Dimensi Kesejahteraan dan Produktivitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 79-96.
- Mardikaningsih, R., Darmawan, D., & Nurmalasari, D. (2020). Faktor Determinan dan Strategi Pengembangan Dinamika Kerja Tim Digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 57-70.
- McClelland, D.C. (1984). *Motives, personality, and society: Selected papers*. Praeger, New York.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-21.
- Oraman, Y. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees, *African. Journal of Business Management*, 5(8), 61-68.
- Ostroff, C. (1993). Comparing correlations based on individual-level and aggregated data. *Journal of Applied Psychology*. 78(4), 569-582.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. 15<sup>th</sup> Edition. Pearson Education, New Jersey.
- Rudolph, C.W., Clark, M. A., Jundt, D. K., & Baltes, B. B. (2016). Differential reactivity and the within-person job stressor-satisfaction relationship. *Stress Health*, 32(5), 449-62.
- Sinambela, E. A., & Hariani, M. (2021). Membangun Pengalaman Karyawan yang Positif Strategi Terintegrasi untuk Organisasi Modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 61-78.
- Singh, S. K., & Vivek, T. (2015). Relationship between motivation and job satisfaction of the white collar employees: A case study of Abidal investment. *Journal of Education of motivation*, 13(4), 65-71.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally, Chicago.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.