

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV My Mala Indonesia

Juliana Larosa¹ Nurhasanah² Siti Junaida Hasibuan³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan, Indonesia^{1,2,3}

Email: larosajuliana223@gmail.com¹ sihotangnurhasanah779@gmail.com²
alfiadaulay27@gmail.com³

Abstract

The problems in this study are the high employee turnover rate, the unfavorable work environment, and the lack of employee recognition and appreciation. The purpose of this study is to determine the influence of the physical work environment and motivation on employee job satisfaction at CV My Mala Indonesia. This research is quantitative. The population in this study were 40 employees at CV My Mala Indonesia, and the sample in this study was 40 employees. The sampling technique used saturated sampling. Data sources consisted of primary and secondary data. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, and hypothesis testing used the T-test, F-test, and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis were $Y = 10.827 + 0.263 + 0.091 + e$. The partial test results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, as seen from the calculated t value = 2.243 > t table = 2.02619. The motivation variable also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a calculated t value = 2.625 > t table = 2.02619. Simultaneously, the calculated F value = 8.514 > F table 3.25, thus concluding that the work environment and motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. The coefficient of determination (R^2) in the Adjusted R Square is 0.278 (27.8%), while the remaining 72.2% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Work Environment, Motivation, and Job Satisfaction

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat turn over karyawan, lingkungan kerjanya kurang baik dan tidak adanya pengakuan dan penghargaan kerja karyawan Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV My Mala Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada CV My Mala Indonesia. dengan jumlah 40 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 10,827 + 0,263 + 0,091 + e$. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai t hitung = 2,243 > t tabel = 2,02619, serta variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung = 2,625 > t tabel = 2,02619. Sedangkan secara simultan nilai F hitung = 8,514 > F tabel 3,25 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara Koefisien determinasi (R^2) pada Adjusted R Square sebesar 0,278 (27,8%). sedangkan untuk sisanya sebesar 72,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh suatu tenaga kerja yang

puas dalam setiap pekerjaannya. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus memberikan arahan yang baik atau positif demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Suatu tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun adanya alat-alat yang begitu canggih yang dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kepuasan yang dirasakan dari seorang karyawan didalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah di dapat oleh mereka dan tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik maka seorang karyawan harus memiliki kualitas kerja yang baik, sedangkan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seorang karyawan juga harus merasakan suatu kepuasan yang dirasakan setiap karyawan dalam bekerja, karena dengan adanya kepuasan karyawan yang didapat akan menciptakan suatu kerelaan dalam bekerja tanpa merasa adanya suatu keterpaksaan dalam menciptakan hasil yang baik di dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Sutrisno (2015:75) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi diartikan oleh Hasibuan (2016 : 167) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dan lingkungan kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Jika dalam lingkungan kerja di sekitar kerja tidak memberikan rasa nyaman maupun memberikan kesan yang tidak baik maka karyawan yang bekerja akan merasakan malas untuk bekerja. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Sugiyarti (2016:23) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya”. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada CV. My Mala Indonesia ditemukan masalah yaitu tingkat *turn over* karyawan yang tinggi dan tingginya tingkat *turn over* karyawan pada CV. My Mala Indonesia mengindikasikan bahwa rendahnya rasa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Adapun *turn over* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. *Turn over* karyawan di Restoran My Mala Tahun 2023- 2024

No	Tahun	Jumlah Masuk (Orang)	Jumlah Keluar (Orang)
1	2023	15	12
2	2024	5	18

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat *turn over* karyawan pada 2 tahun terakhir tinggi, dimana jumlah karyawan yang keluar tertinggi terjadi pada tahun 2024 sebanyak 18 orang karyawan yang keluar dari CV. My Mala Indonesia. My Mala Indonesia masih rendahnya rasa kepuasan kerja karyawan selama Tahun 2024. Berikut hasil wawancara kepuasan kerja karyawan:

Tabel 2. Hasil Wawancara Kepuasan Kerja Karyawan CV. My Mala Indonesia Tahun 2024

No	Pernyataan	Ya atau Puas (orang)	Tidak atau Tidak Puas (orang)
1	Puas terhadap pekerjaan anda	15	25
2	Suasana kerja yang terjalin baik dan kekeluargaan	14	26
3	Suasana ruangan kerja yang kondusif dan nyaman	10	30
4	Perlakuan atasan yang memberikan bimbingan dan arahan	20	20

5	Lingkungan kerja saya nyaman	11	29
6	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik.	15	25
7	Saya puas dengan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan	14	26
8	saya merasa termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik	15	25
9	Saya merasa puas dengan komunikasi yang terjalin di antara karyawan dan manajemen	16	24
10	Saya menikmati suasana kerja sehari-hari di tempat saya bekerja	12	28

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada restoran My Mala yang secara langsung mengindikasikan rasa ketidakpuasan kerja disebabkan salah satu faktornya adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja pada CV. My Mala Indonesia dalam hal penerangannya masih kurang (sinar cahaya lampu yang redup), suhu udara (AC) yang sering kurang dingin membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu kurangnya koordinasi tim, membuat karyawan merasa tidak nyaman bekerja dan komunikasi yang buruk antara manajemen dan staf. Lingkungan kerja yang kurang baik yang menjadi salah satu penyebabnya, dikarenakan kurangnya hubungan baik antara karyawan dengan karyawan lain sehingga menyebabkan adanya suatu perselisihan antar karyawan dan adanya keterpaksaan karyawan dalam membantu pekerjaan karyawan lainnya. Selain faktor lingkungan kerja, yang menyebabkan rasa ketidakpuasan kerja karyawan pada CV. My Mala Indonesia adalah faktor motivasi dimana motivasi kerja pada CV. My Mala Indonesia adalah karyawan sering menunjukkan performa kerja yang tidak konsisten, kurang inisiatif, dan tampak tidak bersemangat saat melayani pelanggan serta tidak ada pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. My Mala Indonesia”.

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto 2022: 60) mengatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Kemudian menurut Malik (2016: 70) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”. Menurut Nitisemito (2020: 97) “lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan”.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.” Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2015:75) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Hasibuan (2016:203), “Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.” Selanjutnya Menurut Handoko (2022:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kemudian menurut Umam (2020:192) “kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:13) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu”. Untuk memberikan kejelasan hubungan antara variabel dengan subvariabel peneliti menggunakan desain penelitian statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. My Mala Indonesia yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representatif*). Menurut Suharsimi Arikunto (2017:108) “sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semua”. Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2018:80). Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Sugiyono (2017:45) mengatakan “Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan pada pendapat di atas, maka sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

Sumber Data

Berdasarkan data yang diperlukan, sumber data dapat dibagi menjadi 2, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama untuk tujuan spesifik penelitian tersebut.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah ada sebelumnya dan diperoleh dari sumber lain atau pihak ketiga.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016:193), “Teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data”. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi (*observation*), yaitu dengan melakukan pengamatan di perusahaan.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung terhadap konsumen mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja
3. Kuesioner yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pernyataan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada konsumen yang dijadikan sampel.
4. Dokumentasi (*documentation*), yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah dimana variable-variabel dari suatu faktor berkaitan dengan faktor lain dan dapat diukur nilainya. Dalam definisi operasional ini terdiri atas dua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan penjelasan definisi operasional variabel untuk masing- masing variabel adalah sebagai berikut definisi operasional dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yakni :

1. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi dari variabel terikat. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Jika variabel bebas ditingkatkan atau diturunkan maka akan mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Irsyadi, 2012), analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran umum terhadap objek yang diteliti, seperti melihat pergerakan masing-masing variabel penelitian, salah satunya dengan menggambarkan pergerakan masing-masing variabel penelitian dalam bentuk tabel ataupun grafik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil analisa regresi dapat dilihat pada tabel dibawa ini:

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.827	4.160		2.602	.013		
	x1	.263	.117	.459	2.243	.001	.441	2.266
	x2	.091	.145	.128	2.625	.006	.441	2.266

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam peneleitian ini adalah: $Y = 10,827 + 0,263x_1 + 0,091x_2 + e$

Hasil Uji Parsial(Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.827	4.160		2.602	.013		
	x1	.263	.117	.459	2.243	.001	.441	2.266
	x2	.091	.145	.128	2.625	.006	.441	2.266

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS (Terlampir)

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Lingkungan Kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,243 > t_{tabel} = 2,02619$ ($n-k=40-3=37$) (terlampir), berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada CV My Mala Indonesia
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi (0,006) lebih kecil dibandingkan dengan 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,625 > t_{tabel} = 2,02619$ ($n-k=40-3=37$) (terlampir), berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Motivasi.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.284	2	68.642	8.514	.001 ^b
	Residual	298.316	37	8.063		
	Total	435.600	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikan 0,001. Dimana disyaratkan nilai signifikan f lebih kecil dari 5% atau 0,05 dan nilai $F_{hitung} = 8,514 > F_{tabel} 3,25$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k(40-3=37)$). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada CV My Mala Indonesia.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Detrminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.278	2.83947

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,561 artinya secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan di CV My Mala Indonesia memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *adjusted R Square*. Dimana nilai *adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,278 (27,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 27,8% variasi variabel terikat yaitu sama Lingkungan Kerja dan Motivasi pada model dapat menjelaskan variabel Kepuasan kerja karyawan di CV My Mala Indonesia sisanya (72,2%) dijelaskan variabel lain diluar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan standar diviasi, dalam penelitian ini nilainya sebesar 2,12255 semakin kecil standar diviasi berarti model semakin baik.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV My Mala Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linear Berganda, menggambarkan keadaan Lingkungan Kerja yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,243 > t_{tabel} = 2,02619$ dengan signifikansi (0,001) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Artinya jika Lingkungan Kerja semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masitah (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Mebel CV. FurniTech Semarang. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 4,571 > t_{tabel} = 2,16$. Faktor paling dominan yang memengaruhi kepuasan kerja adalah pencahayaan yang cukup dan suhu ruangan yang nyaman. Karyawan lebih produktif jika kondisi fisik lingkungan kerja mendukung kenyamanan kerja. Menurut Herzberg (2023) mengatakan lingkungan kerja termasuk ke dalam faktor hygiene, di mana kondisi fisik dan nonfisik yang baik dapat mengurangi ketidakpuasan dan mendorong terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan Teori Kebutuhan Maslow, bahwa kebutuhan dasar karyawan seperti rasa aman dan kenyamanan kerja harus terpenuhi agar mereka dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Selain itu, menurut Equity (2018) karyawan akan merasa puas apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja yang adil dan layak sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik (seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja) maupun nonfisik (seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi), berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa ruang kerja karyawan bersih, nyaman, dan aman digunakan sehingga dapat mendukung produktivitas. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja akan mengurangi risiko kecelakaan sekaligus meningkatkan rasa aman karyawan. Selain itu, membangun suasana kerja yang positif melalui komunikasi terbuka, kerja sama tim, serta kepemimpinan yang suportif dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan loyalitas. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan lebih termotivasi, turnover dapat ditekan, dan perusahaan akan memperoleh manfaat jangka panjang berupa meningkatnya kualitas kerja dan daya saing di pasar.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada CV My Mala Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linear Berganda, menggambarkan keadaan Motivasi yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Nilai signifikansinya untuk variabel Motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,625 > t_{tabel} = 2,02619$ ($n-k=40-3=37$). sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. ini berarti bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Artinya jika Motivasi semakin baik, maka Kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Dengan menggambarkan Motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Keberhasilan suatu instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada Motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan surya (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Woodindo Furniture Indonesia Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 5,690 > t_{tabel} = 1,734$. Menurut Harapan Vroom (2019) menegaskan bahwa motivasi karyawan akan tinggi apabila mereka yakin bahwa usaha yang diberikan akan menghasilkan kinerja yang baik dan berujung pada penghargaan yang sesuai. Dengan demikian, motivasi yang diberikan perusahaan, baik berupa penghargaan materi maupun nonmateri, memiliki peranan yang signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, baik berupa gaji, bonus, maupun insentif. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan kesempatan pengembangan karier, pelatihan kerja, serta pengakuan atas prestasi yang dicapai karyawan. Tidak kalah penting, perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, menunjukkan kinerja yang optimal, dan merasakan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan keberlangsungan CV My Mala Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada CV My Mala Indonesia

Berdasarkan hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi mempunyai pengaruh yang searah dan sama besar terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 1021,256 dengan nilai signifikan 0,000. $F_{hitung} 8,514 > F_{tabel} 3,25$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k(40-3=37)$) dan nilai signifikansi pada variabel Lingkungan Kerja, Motivasi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. ini berarti bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2022) dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mebelindo Cipta Kreasi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 14,972 > F_{tabel} = 3,72$. Hasil penelitian menunjukan Lingkungan Kerja (suhu, pencahayaan, kebersihan, dan keamanan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Harapan Vroom (2019), karyawan akan termotivasi apabila mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja baik dan mendapatkan imbalan sesuai harapan. Lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi yang tepat akan membuat karyawan yakin bahwa upaya mereka dihargai, sehingga menumbuhkan kepuasan kerja. Selain itu, Adams (2022) mengatakan karyawan akan menilai adil atau tidaknya perlakuan perusahaan. Lingkungan kerja yang layak serta motivasi yang diberikan secara seimbang akan menumbuhkan rasa keadilan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi saling melengkapi dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana lingkungan kerja menyediakan dasar kenyamanan, sementara motivasi mendorong pencapaian dan kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi dengan memberikan sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan diri, pelatihan, serta pengakuan atas prestasi kerja. Kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tepat akan mendorong karyawan merasa dihargai, puas, dan bersemangat dalam bekerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, karyawan akan lebih loyal, produktif, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perkembangan CV My Mala Indonesia.

KESIMPULAN

1. Secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV My Mala Indonesia dengan nilai signifikansi $< 5\%$
2. Secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV My Mala Indonesia dengan nilai signifikansi $< 5\%$
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada CV My Mala Indonesia dengan dengan nilai signifikansi $< 5\%$

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Manajer CV My Mala Indonesia diharapkan perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja karyawan. Di sisi lain, perusahaan juga perlu.
2. Meningkatkan motivasi dengan memberikan sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan diri, pelatihan, serta pengakuan atas prestasi kerja.
3. Bagi Karyawan diharapkan dapat menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerjanya serta berupaya memotivasi diri sendiri. Kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor eksternal, tetapi juga dari sikap dan komitmen individu dalam bekerja.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan (72,2%) dari penelitian ini yang tidak berpengaruh terhadap model didalamnya yaitu dengan menggunakan metode lain dan model lain contohnya, kompensasi kerja, disiplin kerja, dan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Faida. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja RekaM Medis*. Indomedia Pustaka.Sidoarjo.

- Handoko, Hani T. 2018. *Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.2018
- Hasibuan. 2016. *Sumber Daya Manusia Cetak keempat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malik.2016. "Analisis Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pemerintah Kota Mataram". *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 2 No.1. hal. 1 – 16.
- Mangkunegara.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S.2016. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranitasari. 2019. Pengaruh Kerja Tim dan Universitas Esa Unggul Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(3), 253–266. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.1903>.
- Putranto, danang indra. 2015. pengaruh komunikasih internal, kompensasi kerjan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant". *journal of social and politic*.
- Rikunto. 2015. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.2015
- Sugiyarti, Gita. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)". *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. Media Group*. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.2017
- Sunyoto. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.2022
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Pranada*.2016
- Winardi. 2016. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa