

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima

Rinova Vega Yulanda<sup>1</sup>, Kustini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
E-mail: rinovavega@gmail.com<sup>1</sup>, kustini.ma@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 13 November 2022

Revised: 26 November 2022

Accepted: 27 November 2022

**Keywords:** *Motivasi Kerja,  
Lingkungan Kerja, Kepuasan  
Kerja Karyawan*

**Abstract:** *Setiap perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif harus senantiasa mendedikasikan sumber daya perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya seperti sumber daya manusia juga dikenal sebagai karyawan diperlukan. Sangat penting bagi perusahaan mana pun untuk fokus pada peningkatan lingkungan kerja dan motivasi bagi karyawan ini. “Hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, efisiensi dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, penelitian dilakukan pada PT. Intiwarna Prima. Metode Total Sampling digunakan untuk mengidentifikasi 37 pekerja; metode ini juga dikenal sebagai Sampling Jenuh. Dengan metode ini, seluruh populasi pekerja di Intiwarna Prima dijadikan sampel untuk dijadikan sampel yang mencerminkan seluruh pekerja di perusahaan tersebut. Akibatnya, karyawan yang dipilih melalui metode ini identik dengan semua pekerja lain di Intiwarna Prima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Salah satu teknik tersebut adalah Structural Equation Model-Partial Least Square atau biasa disebut SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Intiwarna Prima.*

### PENDAHULUAN

Perusahaan mengandalkan huruf HR untuk mewakili sumber daya manusia. Ini adalah kependekan dari sumber daya manusia, yang berarti sumber daya manusia dalam arti orang dan keterampilan mereka. SDM juga bergantung pada karyawan berkualitas tinggi; untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan perlu menemukan cara untuk secara konsisten menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Agar berhasil, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tepat. Menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan mendorong mereka untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memanfaatkan potensi penuh mereka. Selain itu, fokus

pada peningkatan sumber daya utama ini sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas di perusahaan. Menyediakan karyawan dengan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan mereka dan memberikan rasa hormat akan memberi mereka rasa senang, bangga dan nyaman. Hal ini karena memberikan mereka kepuasan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, yang pada gilirannya mendorong lebih banyak usaha.

Davis dan Wether berkomentar dalam artikel Putrianti 2013 bahwa pekerja yang tidak bahagia menunjukkan tanda-tanda ketidakbahagiaan saat bekerja. Ini termasuk penurunan produktivitas, ketidakhadiran, pengabaian, motivasi rendah dan masalah disiplin. Tanda-tanda tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan dari segi waktu dan keuangan.

Karyawan Intiwarna Prima dilaporkan kurang puas dengan pekerjaannya. Setiap tahun, beberapa karyawan menghilang tanpa pemberitahuan; ini adalah bukti bahwa banyak yang tidak senang bekerja di sana.

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan**

Tahun	2019	2020	2021
Jumlah Karyawan	40	39	37
Ijin	3	4	3
Sakit	4	5	6
Alpha	7	7	8
Tingkat Absensi (%)	35	38,5	46

Tabel 1 di atas menunjukkan jumlah pegawai yang tidak hadir pada jam kerja meningkat setiap tahunnya. Lebih banyak karyawan yang tidak memiliki informasi Absen alfa, atau izin dan absen sakit daripada mereka yang tidak hadir tanpa informasi apa pun. Pada tahun 2019, 17,5% karyawan tidak hadir tanpa informasi apapun; pada tahun 2020, jumlah ini meningkat menjadi 17,9%. Pada tahun 2021, 21,6% dari seluruh karyawan tercatat membolos. Ini merupakan peningkatan drastis dari tahun sebelumnya dan menunjukkan bahwa banyak karyawan PT. Intiwarna Prima tidak puas dengan pekerjaannya..

Hasibuan mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang signifikan dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian gerak yang memberikan semangat untuk bekerja. Hal ini memungkinkan orang untuk mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi satu sama lain. Ketika perusahaan memahami masalah motivasi, mereka dapat menyelesaikannya yang pada akhirnya dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Wibowo dkk. mengatakan bahwa hal ini karena lingkungan dapat mempengaruhi baik motivasi maupun kesehatan pekerja.

Ruang kerja yang disediakan oleh PT. Intiwarna Prima kecil dan sempit. Hal ini menyulitkan karyawan untuk bekerja secara efektif, bahkan dapat membuat mereka tidak nyaman. Menyediakan ruang kerja yang lebih besar dapat meningkatkan efisiensi karyawan dan membuat mereka lebih nyaman saat bekerja. Selain itu, aliran udara yang buruk di ruang kerja membuat suhu terasa lebih tinggi.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja mengacu pada tekanan psikologis yang berasal dari dalam karyawannya yang menentukan perilaku seseorang. Hal ini juga mengacu pada tekad yang ditunjukkan orang berdasarkan arah perilakunya, tingkat usaha serta tingkat kegighan ketika menghadapi masalah, atas motivasi kerja. George dan Jones menyatakan dalam Kristinae 2018 bahwa motivasi kerja ditentukan oleh impuls perilaku yang ditentukan oleh karyawannya.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam artikel Aoliso and Lao tahun 2018, kondisi ruang kerja sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi kerja yang baik memungkinkan pekerja untuk lebih kreatif dan menyelesaikan pekerjaannya. Menyediakan kondisi terbaik untuk menyelesaikan tugas diyakini mendukung tujuan itu.

### Kepuasan Kerja

Priansa mengutip kutipan dari Parimita dkk. 2018 yang awalnya dikemukakan oleh George dan Jones. Kutipan tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh pikiran dan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Siapa pun yang puas dengan pekerjaan mereka dianggap puas dengan pekerjaan mereka terlepas dari keadaan eksternal.

### METODE PENELITIAN

Metode analisis SEM-PLS digunakan dalam metode penelitian kuantitatif untuk menguji 37 karyawan PT. Intiwarna Prima melalui metode sampling jenuh. Artinya seluruh populasi karyawan di perusahaan diperiksa, bukan hanya beberapa yang dipilih secara acak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji *Convergent Validity*

**Tabel 2. Outer Loading**

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)
X1.1	0.666198	0.669786
X1.2	0.860989	0.861822
X1.3	0.869896	0.872541
X2.1	0.704802	0.704334
X2.2	0.759617	0.761407
X2.3	0.728514	0.716528
X2.4	0.668134	0.647193
X2.5	0.722043	0.732509
Y1.1	0.753653	0.744983
Y1.2	0.702419	0.696601
Y1.3	0.598941	0.600200
Y1.4	0.813681	0.807561
Y1.5	0.670470	0.662692

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua tindakan reflektif memiliki validitas konvergen. Artinya, perkiraan mereka memenuhi standar validitas yang baik atau kualitas yang tinggi.

*Discriminant Validity***Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)**

	AVE
Motivasi Kerja (X1)	0.647280
Lingkungan Kerja (X2)	0.514449
Kepuasan Kerja (Y)	0.506345

Ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE lebih tinggi dari 0,5 yang menandakan validitas tinggi. Hal ini ditunjukkan pada tabel 3.

*Composite Reliability*

Nilai reliabilitas komposit yang lebih tinggi dari 0,7 menunjukkan pengukuran yang konsisten untuk variabel laten dalam suatu konstruk. Akibatnya, konstruk dianggap andal ketika ini terjadi.

**Tabel 4. Composite Reliability**

	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X1)	0.844484
Lingkungan Kerja (X2)	0.840974
Kepuasan Kerja (Y)	0.835382

Semua variabel dalam penelitian ini memiliki Composite Reliability lebih tinggi dari 0,70, artinya dapat dikatakan reliable”.

**Evaluasi Model Struktural** **$R^2$** **Tabel 5. R-Square**

	R Square
Motivasi Kerja (X1)	
Lingkungan Kerja (X2)	
Kepuasan Kerja (Y)	0.808599

Dari total varians dalam kepuasan kerja tersebut dapat menjelaskan R Square 0,808599 darinya. Hal ini disebabkan model dimasukkannya motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel terpisah. Hal-hal yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini dijelaskan oleh variabel lain

*Q-square Predictive Relevance*

Model menyatakan bahwa  $R^2$  akan sama dengan  $Q^2$  dan nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 jika model diyakini memiliki relevansi prediktif.

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,808599) = 0,808599$$

Dengan menghitung hasil, nilai model penelitian untuk  $Q^2$  adalah 0,808599. Ini memastikan bahwa model memenuhi standar untuk relevansi prediktif.

**Uji Hipotesis****Tabel 6. Path Coefficient**

	Path Coefficients (O)	T Statistics ( O/STERR )
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.440231	6.053496
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.540345	7.307643

Tabel 6 menunjukkan hasil yang disebutkan di atas:

1. Atribut motivasi kerja X1 berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-Statistic sebesar 6,053496 lebih tinggi dari nilai Z alpha 5%= 1,96. Akibatnya, itu dianggap signifikan dan positif. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,440231.
2. Korelasi antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing-masing diwakili oleh X2 dan Y adalah signifikan. Korelasi ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 7,307643 untuk Y dan koefisien jalur sebesar 0,540345. Karena nilai ini lebih tinggi dari 1,96 yang merupakan ambang batas signifikansi pada 5% disimpulkan bahwa korelasinya positif dan signifikan.

**Pembahasan****Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Pernyataan pertama dari penelitian ini bergantung pada hasil dari penelitian sebelumnya. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini karena motivasi kerja dipengaruhi oleh ketekunan, karyawan yang menghadapi kesulitan atau hambatan dapat memperoleh kepuasan dari mengatasinya.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang diselesaikan pada tahun 2018 oleh Kristinae. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika mereka bekerja di lingkungan kerja yang menyenangkan. Artinya hipotesis kedua dapat diperkuat; menyatakan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah indikator suhu udara. Karyawan dengan penyesuaian suhu dan peningkatan kualitas udara di tempat kerja mereka memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dirilis pada tahun 2018 oleh Aoliso dan Lao. Kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja.

**KESIMPULAN**

Kondisi dan motivasi kerja sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri dalam hal karyawan merasa senang di tempat kerja. Mempertimbangkan semua ini, kita dapat dengan yakin mengatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dicapai ketika pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ketika mereka bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik.

**DAFTAR REFERENSI**

- Aoliso, Adveni, and Hans Lao. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang." *BISMAN - Jurnal Bisnis & Manajemen* 3(1):9–16.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kristinae, Vivvy. 2018. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Di Pujasera Palangka Raya)." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis* 2(2):78–93.
- Parimita, Widya, Siti Khoiriyah, and Wahyu Agung Handaru. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari." *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 9(1):125–44.
- Putrianti, Flora Grace. 2013. "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Budaya Organisasi." *Jurnal SPIRITS* 4(1):33–42.
- Wibowo, Mukti, Moch. al Musadieg, and Gunawan Eko Nurtjajono. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)." *JAB - Jurnal Administrasi Bisnis* 16(1):1–9.