

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI XXX

Mulyati Kartini¹

^{1,2}Program Ilmu Pemerintahan, Universitas Wiralodra

¹moelyatikartini@gmail.com,

ABSTRAK - Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini melibatkan empat puluh responden. Studi ini menganalisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di kantor XXX harus memberi tahu pegawai mereka bahwa mereka sangat bahagia dengan pekerjaan mereka. Peneliti menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mereka, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mereka, dan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mereka. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja mereka adalah 94,1%.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Pegawai.*

ABSTRACT - *Determining the simultaneous and partial effects of work environment and motivation on employee job satisfaction is the main goal of this study. Forty people participated in this study. The data in this study is analyzed using the traditional assumption test, coefficient of determination test, F test, and t test.. According to the study's findings, employee job satisfaction is significantly positively impacted by work motivation, and both work motivation and the work environment significantly positively impact employee job satisfaction. The degree to which the independent variable affects worker job satisfaction is 94.1%. Researchers advise managers in office XXX to inform staff members that they are able to describe themselves to their coworkers.*

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, and Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai adalah komponen penting dari keberhasilan sebuah organisasi, karena secara langsung mempengaruhi motivasi,

produktivitas, dan retensi pegawai. Ini merujuk pada sikap dan perasaan keseluruhan yang dimiliki seorang pegawai terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Ketika pegawai puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk terlibat, berkomitmen, dan setia kepada perusahaan. Ini, pada gilirannya, dapat menyebabkan tingkat kinerja kerja yang lebih tinggi, mengurangi Kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi karena secara langsung mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan retensi. Pegawai yang puas menghasilkan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi dan produktivitas organisasi [1]. (Sameena & Puja, 2012) (Sameena & Puja, 2012)

(Athanasios, 2014) Penting bagi organisasi untuk secara teratur menilai dan menangani faktor-faktor ini guna memastikan tin"Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memiliki efek berantai pada dinamika tim, karena pegawai yang puas lebih mungkin untuk berkolaborasi secara efektif, berkomunikasi secara terbuka, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama."kat kepuasan pegawai yang tinggi dan kesuksesan secara keseluruhan. Dengan memprioritaskan kepuasan kerja pegawai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan baik bagi organisasi maupun

pegawainya. Dengan menciptakan budaya yang menghargai dan memprioritaskan kesejahteraan pegawai, perusahaan tidak hanya dapat menarik talenta terbaik tetapi juga mempertahankan pegawai mereka yang ada untuk jangka panjang. Ini dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, moral yang lebih tinggi, dan pada akhirnya, hasil bisnis yang lebih baik. Dengan menginvestasikan kepuasan pegawai mereka, organisasi dapat menciptakan siklus kesuksesan positif yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Dengan memprioritaskan kepuasan kerja pegawai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan bagi organisasi. Kepuasan pegawai sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan karena hal ini menghasilkan tim yang lebih produktif dan termotivasi, yang pada gilirannya memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti output yang lebih tinggi, efisiensi yang meningkat, dan hubungan klien yang lebih baik. Kepuasan kerja sangat penting bagi kesejahteraan keseluruhan pegawai dan kinerja organisasi, mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, tugas, manajemen, dan hubungan dengan rekan kerja. Memahami dan memelihara kepuasan kerja berdampak positif pada motivasi, produktivitas, dan retensi pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, mengurangi tingkat perputaran pegawai, meningkatkan kinerja organisasi, dan menarik talenta terbaik. Lingkungan kerja yang positif secara mendalam mempengaruhi kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja, yang mengarah pada tingkat retensi yang lebih tinggi, kinerja yang lebih baik,

pengurangan stres, dan peningkatan produktivitas [1], [2], [3]. (<https://humanoo.com/en/magazin/prioritizing-employee-satisfaction/>, n.d.) (Job Satisfaction: Impact on Employee's Performance, n.d.) (Creating a Positive Work Environment and Its Benefits to the Organization, 2024).

Peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja pegawai di kantor XXX menurun, yang dapat mengganggu produktivitas organisasi karena pegawai kurang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terus meningkat setiap hari, menunjukkan bahwa pegawai kurang puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Safitri & Rizal (2020), kepuasan kerja adalah keadaan di mana seseorang menerima, menilai, dan mengelola hasil dari menilai pengalaman kerjanya. Menurut Widodo (dalam Nabawi 2019), tiga indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, upah atau kompensasi, dan rekan kerja.

Peneliti juga menemukan fenomena mengenai motivasi kerja, seperti kondisi kerja yang tidak nyaman, fasilitas kerja yang tidak memadai untuk memproduksi produk, dan pembagian kerja yang tidak sesuai. Akibatnya, pegawai merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan mereka sendiri.

Peneliti juga menemukan fenomena mengenai motivasi kerja, seperti kondisi kerja yang tidak nyaman, fasilitas kerja yang tidak memadai untuk memproduksi produk, dan pembagian kerja yang tidak sesuai. Akibatnya, pegawai merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan mereka sendiri. Motivasi adalah kekuatan yang membuat seseorang bertindak untuk tujuan tertentu

(Indahingwati et al., 2019). Menurut Mangkunegara (2017), beberapa indikator motivasi adalah kerja keras, usaha untuk maju, ketekunan, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu.

Selain itu, ditemukan fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dikumpulkan oleh peneliti. Dengan pencahayaan yang ada, ruangan produksi tidak cukup terang sehingga para pekerja kesulitan melakukan proses pembuatan produk secara menyeluruh. Selain itu, sirkulasi udara yang sangat buruk sehingga kondisi di dalam tidak nyaman, yang menyulitkan para pekerja, dan adanya suara yang terlalu bising karena kurangnya pengedap suara di kantor XXX. Lingkungan kerja yang mendukung membantu pekerja melakukan tugas sehari-hari mereka dengan lebih baik, dan mereka dapat menggunakan pengetahuan yang ada untuk Menurut Afandi (2018), indikator lingkungan kerja termasuk pencahayaan, warna, udara, dan suara.

Selain manfaat-manfaat ini, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menumbuhkan rasa loyalitas dan komitmen di antara pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk melampaui ekspektasi dalam peran mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kesuksesan keseluruhan bagi organisasi. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam menumbuhkan loyalitas dan komitmen di antara pegawai. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi loyalitas pegawai, dengan pegawai yang puas lebih mungkin menunjukkan tingkat loyalitas yang

lebih tinggi terhadap organisasi mereka. Selain itu, keterlibatan kerja, yang merujuk pada komitmen emosional dan kognitif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya, juga dapat mempengaruhi loyalitas. Organisasi yang memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif, menawarkan peluang untuk pertumbuhan, dan mengakui kontribusi pegawai lebih mungkin memiliki pegawai yang setia dan berkomitmen [2]." (Sedyoningsih, 2024) (2014) Selain itu, kepuasan kerja juga dapat memiliki efek riak pada dinamika tim, karena pegawai yang puas lebih mungkin untuk berkolaborasi secara efektif, berkomunikasi secara terbuka, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam menumbuhkan loyalitas dan komitmen di antara pegawai. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi loyalitas pegawai, dengan pegawai yang puas lebih mungkin menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka. Selain itu, keterlibatan kerja, yang merujuk pada komitmen emosional dan kognitif seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, juga dapat mempengaruhi loyalitas. Organisasi yang memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif, menawarkan peluang untuk pertumbuhan, dan mengakui kontribusi pegawai lebih mungkin memiliki pegawai yang setia dan berkomitmen. Selain itu, pegawai yang merasa dihargai dan diapresiasi lebih cenderung untuk melampaui ekspektasi untuk organisasi mereka.

Lingkungan kerja positif yang diciptakan oleh pegawai yang puas juga dapat mengarah pada

tingkat perputaran pegawai yang lebih rendah, karena pegawai lebih cenderung bertahan dengan organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama. Stabilitas ini juga dapat membantu mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan. as maintain a consistent level of expertise within the organisation. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berdampak positif pada kepuasan pelanggan, karena pegawai yang bahagia dan terlibat dalam pekerjaan mereka lebih mungkin untuk memberikan layanan pelanggan yang lebih baik dan membangun hubungan yang kuat dengan klien. Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah faktor kunci dalam keberhasilan organisasi dan harus menjadi prioritas bagi semua bisnis yang ingin berkembang di pasar yang kompetitif saat ini. Dengan berinvestasi dalam kepuasan kerja pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong loyalitas dan dedikasi di antara pegawai. Ini, pada gilirannya, mengarah pada peningkatan produktivitas dan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi. Kepuasan pegawai juga memainkan peran penting dalam membentuk reputasi perusahaan dan dapat menarik talenta terbaik ke organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi bisnis untuk memprioritaskan kebahagiaan dan kesejahteraan pegawai guna mencapai kesuksesan dan keberlanjutan jangka panjang. Lingkungan kerja yang positif yang diciptakan oleh pegawai yang puas dapat mengarah pada tingkat perputaran pegawai yang lebih rendah, karena pegawai lebih cenderung untuk tetap berada di organisasi. Penelitian oleh Work Institute menunjukkan bahwa perusahaan dengan kepuasan pegawai yang tinggi memiliki tingkat perputaran

pegawai hingga 50% lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki kepuasan lebih rendah [1]. (Creating a Positive Work Environment and Its Benefits to the Organization, 2024)

(<https://www.shiftbase.com/glossary/workplace-environment>, n.d.) (Call, 2024) (Zhenjing et al., n.d.)

Tujuan penelitian ini adalah untuk lebih mengeksplorasi dampak kepuasan kerja pegawai terhadap keberhasilan organisasi. Studi ini bertujuan untuk menganalisis korelasi antara tingkat kepuasan pegawai dan indikator kinerja utama seperti produktivitas, tingkat retensi, dan reputasi perusahaan. Selain itu, penelitian ini akan menyelidiki strategi dan inisiatif yang dapat diterapkan oleh bisnis untuk meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan pegawai. Dengan memahami pentingnya kepuasan pegawai dan implikasinya terhadap keberhasilan organisasi, studi ini bertujuan untuk memberikan wawasan berharga bagi bisnis yang ingin meningkatkan keunggulan kompetitif mereka di pasar. Melalui survei, wawancara, dan analisis data, studi ini akan menyelami berbagai faktor yang berkontribusi pada kepuasan pegawai, termasuk keseimbangan kerja-hidup, pengakuan, dan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan. Dengan mengidentifikasi praktik terbaik dan studi kasus yang sukses, bisnis akan dapat mengadopsi strategi yang terbukti untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong keterlibatan pegawai. Pada akhirnya, temuan dari studi ini dapat berfungsi sebagai peta jalan bagi perusahaan yang ingin memprioritaskan kesejahteraan pegawai dan pada akhirnya

mendorong kesuksesan dan profitabilitas jangka panjang. "Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih mengeksplorasi dampak kepuasan kerja pegawai terhadap keberhasilan organisasi." Studi ini bertujuan untuk menganalisis korelasi. Pertanyaan penelitian bertujuan untuk menjawab hubungan antara remunerasi, lingkungan kerja, pengawasan, promosi, dan kerja tim terhadap kinerja organisasi di Pabrik Kabel dan Kawat Mojo [1]. (2023) (2024)

Kerangka teoretis terkait kepuasan kerja pegawai dan keterlibatan telah diteliti secara ekstensif dalam literatur akademis. One of the most widely accepted theories is the Model Karakteristik Pekerjaan, which holds that certain characteristics of the profession, such as keterampilan variations, tugas identification, tugas significance, otonomi, and umpan balik, can influence higher levels of motivation and work output. Some theories, such as the Social Theory and the Permintaan-Sumber Daya Pekerjaan Model, also provide insights into the factors that affect employees' job satisfaction and responsibilities. Selain itu, banyak studi empiris telah meneliti hubungan antara kepuasan pegawai dan berbagai hasil organisasi, seperti produktivitas, perputaran pegawai, dan kepuasan pelanggan. Secara keseluruhan, tinjauan pustaka akan memberikan gambaran komprehensif tentang keadaan terkini penelitian mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai, mempersiapkan panggung untuk analisis empiris di bagian berikutnya.

Untuk memastikan lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja, perusahaan harus fokus pada kompensasi yang adil, peluang untuk

pertumbuhan dan pengembangan, kepemimpinan yang mendukung, keseimbangan kerja-hidup, dan lingkungan kerja yang positif." Faktor-faktor ini secara langsung mempengaruhi kepuasan dan produktivitas pegawai [1]." (<https://research.greenation.org/GIJTM/article/download/168/153/818>, n.d.) (How Does Your Company Show Value to Employees? | MaKaela Carter Posted on the Topic | LinkedIn, n.d.)

Untuk mengidentifikasi beberapa strategi kunci yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara pegawai mereka. Strategi-strategi ini termasuk memberikan peluang untuk kemajuan karir, menawarkan program pelatihan dan pengembangan, mempromosikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, membina budaya perusahaan yang positif, dan memastikan kompensasi yang adil dan kompetitif. Penelitian telah menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam pekerjaan mereka lebih mungkin puas dengan pekerjaan mereka dan berkinerja lebih baik. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi pegawai mereka. "Untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara pegawai, organisasi dapat menerapkan strategi seperti memberikan kontrol, otonomi, dan tanggung jawab yang lebih besar; mempromosikan kesehatan yang baik; meningkatkan lingkungan kerja dan kebersihan; mendukung keseimbangan kerja-hidup; mendorong pengembangan karir; membina budaya perusahaan yang kuat; dan mengurangi birokrasi serta pemborosan waktu." Strategi-strategi ini dapat meningkatkan kebahagiaan,

keterlibatan, dan produktivitas pegawai [1]. (<https://www.interactsoftware.com/blog/10-ways-to-improve/>, n.d.)

Hal ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi, peningkatan produktivitas, dan pada akhirnya, kesuksesan yang lebih besar bagi organisasi secara keseluruhan. Selain itu, fokus pada kepuasan pegawai juga dapat menghasilkan kepuasan pelanggan yang lebih baik, karena pegawai yang bahagia dan terlibat lebih mungkin memberikan layanan yang luar biasa dan membangun hubungan yang kuat dengan klien. Secara keseluruhan, berinvestasi dalam kesejahteraan dan pengembangan pegawai tidak hanya bermanfaat bagi individu itu sendiri, tetapi juga untuk kesuksesan dan pertumbuhan keseluruhan organisasi. Dengan memprioritaskan kepuasan pegawai, organisasi dapat menciptakan tempat kerja yang positif dan berkembang yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan kesuksesan. "Engagement pegawai adalah faktor penting dalam mendorong produktivitas di dalam sebuah organisasi." Keterlibatan pegawai adalah faktor penting dalam mendorong produktivitas di dalam sebuah organisasi. Ketika pegawai terlibat, mereka lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, lebih termotivasi untuk tampil sebaik mungkin, dan lebih cenderung untuk melampaui ekspektasi guna berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Pegawai yang terlibat juga lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada tingkat perputaran yang lebih rendah dan retensi talenta terbaik yang lebih tinggi. Ini, pada gilirannya, mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan serta memungkinkan organisasi untuk

mempertahankan tenaga kerja yang lebih berpengalaman dan terampil. Selain itu, pegawai yang terlibat lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, berkomunikasi secara efektif, dan berbagi ide-ide inovatif. Ini menghasilkan lingkungan kerja yang lebih kreatif dan dinamis, di mana pegawai terus berusaha untuk meningkatkan proses, produk, dan layanan. Keterlibatan pegawai juga memiliki dampak langsung pada kepuasan pelanggan. Pegawai yang terlibat lebih mungkin untuk memberikan layanan yang luar biasa, membangun hubungan yang kuat dengan pelanggan, dan pada akhirnya mendorong loyalitas serta bisnis berulang. Untuk mendorong keterlibatan pegawai, organisasi harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang positif, menyediakan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan, mengakui dan menghargai kontribusi pegawai, serta mempromosikan komunikasi dan umpan balik yang terbuka. Dengan berinvestasi dalam keterlibatan pegawai, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki moral pegawai, dan pada akhirnya mencapai tujuan bisnis mereka. [1]" (Human Resource Management: Driving Employee Engagement and Productivity - Stanmore School of Business, 2024) (<https://arab-coaching.com/enhancing-talent-acquisition-and-retention-with-employee-engagement/>, n.d.) (What Is Employee Retention? Importance, Benefits, and Calculation, n.d.).

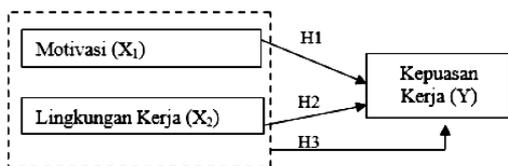
METODE PENELITIAN

Populasi adalah kumpulan segala sesuatu yang berbentuk peristiwa, hal-hal, atau orang-orang yang memiliki ciri-ciri yang sebanding.

Populasi, menurut Hasibuan dan Silvy (2019), adalah kelompok elemen yang lengkap, termasuk individu yang kita minati untuk mempelajarinya atau objek penelitian kita. Dengan demikian, populasi dapat didefinisikan sebagai suatu entitas yang berada di satu tempat untuk memenuhi syarat dalam kaitannya dengan masalah yang diangkat. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai XXX, yang berjumlah 40 orang.

Sampel hanya terdiri dari bagian kecil dari populasi yang akan diteliti, menurut Arikunto (2019). Sugiyono (2019) menunjukkan bahwa ukuran sampel yang layak untuk penelitian ini adalah antara 30 dan 500 orang. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel non-probability tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada setiap komponen populasi atau individu untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, seluruh populasi, atau seluruh pegawai XXX, digunakan sebagai sampel karena jumlah pegawai tidak terlalu besar.

Gambar 1. Desain Penelitian



Sumber: Gambar dibuat penulis (2024)

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat pegawai xxx melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada.	a. Kerja keras b. Usaha untuk maju c. Ketekunan bekerja d. Hubungan dengan rekan kerja e. Pemanfaatan waktu	Mangkunegara (2017)
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang dilihat baik secara fisik yang ada di dalam dan sekitar XXX	a. Pencahayaan b. Warna c. Udara d. Suara	Afandi (2018)
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan atau tidak yang muncul dari masing-masing pegawai mengenai pekerjaan yang telah dilakukan di	a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji/upah c. Rekan kerja	Widodo (dalam Nabawi 2019)

Sumber: Data diolah pribadi (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil menunjukkan bahwa dari 40 responden, sebagian besar laki-laki lebih banyak dari perempuan, dengan 39 orang laki-laki (97,5%) dan 1 orang perempuan (2,5%). Mereka yang bekerja lebih dari 13 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), 1-4 tahun sebanyak 8 orang (20%), 5-8 tahun sebanyak 11 orang (27,5%) dan 9-12 tahun sebanyak 12 orang (27,5%). Pada data ini, tujuan adalah untuk melihat hasil rata-rata pendistribusian data. Dari 40 orang yang menjawab, variabel motivasi kerja menerima nilai rata-rata sebesar 25,77, variabel lingkungan kerja menerima nilai rata-rata sebesar 16,70, dan variabel kepuasan kerja pegawai menerima nilai rata-rata sebesar 13,57.

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki korelasi pearson lebih besar dari 0,30 pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Ghizali (2018), nilai r hitung yang lebih besar dari 0,30 menunjukkan bahwa uji validitas tersebut valid dan dapat dilanjutkan ke ujian selanjutnya.

Semua variabel penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dengan nilai motivasi 0,939, lingkungan kerja 0,881, dan kepuasan kerja 0,880, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian reliabel.

Parameter berikut digunakan untuk menentukan apakah data yang dihasilkan berdistribusi normal: nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga uji nol telah memenuhi syarat.

Untuk menguji multikolinieritas, nilai VIF masing-masing variabel independen digunakan. Hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai toleransi 0,278, dan nilai VIF kurang dari 10, yaitu sama.

Berdasarkan Tabel diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

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

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

$B_1 = 0,278$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,278, artinya setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. $B_2 = 0,176$ menunjukkan bahwa setiap

peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,176, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Besar (R^2) adalah 0,857, menurut hasil pengujian yang ditampilkan dalam tabel. Dengan mengubah nilai ini menjadi persentase, hasilnya akan menjadi sebagai berikut:

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

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

$$D = 85,7\%$$

Hasil uji koefisien determinasi sebesar 85,7% menunjukkan bahwa variasi 85,7% variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja. Variasi sebesar $100\% - 85,7\% = 14,3\%$ disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

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

Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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

Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan data bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan

Studi ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Studi sebelumnya, yang dilakukan oleh Bahri dan Nisa (2017), menemukan bahwa motivasi kerja adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan tempat pegawai bekerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Pembaca dapat menemukan banyak hal baru tentang cara meningkatkan kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Setiap pegawai harus memiliki kepuasan dalam bekerja agar mereka dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja; lebih dari itu, motivasi mendorong setiap pegawai untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Berdasarkan data statistik deskriptif variabel motivasi kerja (X1) pada indikator pernyataan X1.2, yaitu "pegawai mampu memotivasi diri untuk memiliki ide dalam meningkatkan kepuasan kerja", pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata terendah 4,20, dibandingkan dengan pernyataan lain. Ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memotivasi pegawainya dengan memberi mereka semangat, arahan, atau bahkan hadiah untuk kinerja yang baik..

Lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman

dan menyenangkan. Menurut data statistik deskriptif variabel lingkungan kerja (X2), pernyataan tersebut, "perusahaan memberikan suasana yang nyaman dengan memberi pewarnaan dinding ruang kerja yang menarik", memiliki nilai mean terendah, yaitu 3,35. menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar atau di dekat pegawai yang dapat membantu mereka melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai agar mereka dapat lebih baik melakukan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

1. Dalam XXX, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai signifikansi, 0,002, lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kepuasan pegawai..
2. Di XXX, lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin puas pegawai dengan pekerjaan mereka..
3. Di XXX, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Data menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. (2024, January 29). Understanding the ROI of Corporate Wellness Solutions. Woliba. Retrieved December 20, 2024, from <https://woliba.io/blog/roi-of-corporate-wellness-solutions/>
- Agbozo, G.K.et al.(2017), The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resources Management*.Vol.5,No.1,12-18.
- Aisyaturrido.et al.(2021),The Effect of Leadership and Work Environment on Job
- Astuti,R. & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT.Sarana Argo Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*.Vol.6,No.1.
- Maharani, E. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kualitas, Motivasi Karir, Motivasi Ekonomi,Motivasi Sosial, dan Biaya Pendidikan Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi untuk
- Mnegikuti Pendidikan Profesi Akuntansi.Repository Muhammadiyah University of Ponorogo.
- Athanasios. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. <https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32080/355053>
- C. (2024, June 6). <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/tijie/article/download/1161/415/4851>. Retrieved December 20, 2024, from <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/tijie/article/download/1161/415/4851>
- Call, M. (2024, November 7). Top 6 Factors That Drive Better Employee Retention - PeopleThriver. PeopleThriver - We help your people to thrive. Retrieved December 20, 2024, from <https://peoplethriver.com/top-6-factors-that-drive-better-employee-retention/>
- Creating a Positive Work Environment and Its Benefits to the Organization. (2024, July 21). Creating a Positive Work Environment and Its Benefits to the Organization. Retrieved December 20, 2024, from <https://www.renaissance.io/journal/creating-a-positive-work-environment-and-its-benefits-to-the-organization>
- Effective Strategies to Enhance Job Satisfaction for Low-Income Workers. (n.d.). Effective Strategies to Enhance Job Satisfaction for Low-Income Workers. Retrieved December 20, 2024, from <https://www.linkedin.com/pulse/effective-strategies-enhance-job-satisfaction-low-income-aditi-gupta-p3tmc>
- Employee Wellness and the Path to a Healthier, Happier Workplace. (n.d.). Employee Wellness and the Path to a Healthier, Happier Workplace. Retrieved December 20, 2024, from <https://www.linkedin.com/pulse/employee-wellness-path-healthier-happier-workplace-emergent-africa-iupqf>
- Groenewald, C. A., Groenewald, E., Uy, F., Kilag, O. K., Abendan, C. F., & Dulog, S. M. (2024, March 13). The Future: Trends and Implications for Organizational Management | International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE). The Future: Trends and Implications for Organizational Management | International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability, and Excellence (IMJRISE). Retrieved December 20, 2024, from <https://risejournals.org/index.php/imjrise/article/view/191>