

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar

I Ketut Mudhiarta, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Cokorda Gede Bayu Putra

Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Hindu Indonesia

Email korespondensi: ketutmudhiarta@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar. Kepuasan kerja bukan hanya menentukan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak signifikan pada kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan berkualitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 35 orang karyawan dari berbagai jabatan di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar untuk fokus pada peningkatan aspek-aspek motivasional dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memperhatikan kedua faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Penelitian ini juga membuka peluang bagi studi lebih lanjut untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

### Abstract

*This research aims to determine the job satisfaction of PT employees. Bringin Karya Sejahtera Denpasar Branch Office. Job satisfaction not only determines employee welfare, but also has a significant impact on company performance and sustainability. By understanding the factors that influence job satisfaction, companies can design more effective strategies to increase productivity and retain quality employees. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 35 employees from various positions in the company. The research results show that partial work motivation on job satisfaction shows an influence that is not positive and not significant. Meanwhile, the work environment partially shows a positive and significant influence on job satisfaction. Simultaneously, work motivation and work environment show a positive and significant influence on employee job satisfaction. The conclusions of this research underline the important role of work motivation and work environment in increasing employee job satisfaction. These findings provide practical implications for PT management. Bringin Karya Sejahtera Denpasar Branch Office to focus on improving motivational aspects and creating a conducive work environment. By paying attention to these two factors, companies can increase job satisfaction which in turn will have a positive impact on individual and overall organizational performance. This research also opens up opportunities for further studies to explore other variables that can influence job satisfaction, such as leadership, organizational culture, and work-life balance.*

**Keywords:** Work Motivation; Work environment; Job satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

PT Bringin Karya Sejahtera (BKS) yang beralamat di Jl. Sekar Tunjung No. 2A Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak dalam *Integrated Property Management Solution* yang bertujuan untuk membantu dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pelanggan baik itu berupa barang maupun jasa dibidang property. Dalam menghadapi persaingan di pasar yang semakin ketat, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh aspek finansial semata, tetapi juga oleh faktor manusianya, yaitu karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja mengacu pada tekanan psikologis yang berasal dari dalam karyawan yang menentukan perilaku seseorang. Hal ini juga mengacu pada tekad yang ditunjukkan orang berdasarkan arah perilakunya, tingkat usaha serta tingkat kegigihan ketika menghadapi masalah, atas motivasi kerja. George dan Jones (dalam Kristinae, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh impuls perilaku yang ditentukan oleh karyawannya. Disamping itu Motivasi kerja adalah dorongan energi luar atau dalam untuk bekerja dengan sengaja dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini juga dapat dianggap sebagai elemen yang mendorong seseorang untuk bertindak di kemudian hari dengan tujuan tertentu dalam pikirannya. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja sama secara produktif dan keterlibatannya dalam mewujudkan *goals* yang dicapai (Pramudhita dan Meirisa, 2019). Sedangkan lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Handoko, 2014:115). Lingkungan kerja secara keseluruhan melibatkan segala aspek tindakan dan reaksi pada pola pikir serta tubuh manusia (Ahyari, 1999:124). Lingkungan kerja ialah segala bentuk di sekitar karyawan yang dapat mendorong individu melakukan pekerjaan yang ditugaskan, karakteristiknya seperti pencahayaan, suhu ruangan, kapasitas tempat, *privacy*, lingkungan yang bersih, hubungan sosial, serta hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2011:28). Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan di perusahaan menjadi kunci penting dalam mencapai kinerja yang optimal, meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individu sehingga kepuasan kerja seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan lainnya (Rusdianto dan Riani, 2015). Menurut Mangkunegara (2009) (dalam Yuda dan Ardana (2017)) seorang karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja baru tersebut dapat memenuhi kepuasannya. Affandi (2016) memaparkan bila kepuasan kerja mengakibatkan kinerja meningkat sehingga karyawan bisa berpuas diri dan produktif selama bekerja. Kepuasan kerja ialah perasaan positif terkait pekerjaan seseorang, serta sebagai hasil dari evaluasi kriterianya (Robbins & Judge, 2008). Namun, terdapat masalah atau peluang yang perlu dipahami lebih dalam terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Bringin Karya Sejahtera (BKS) khususnya PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar. Masalah yang mungkin dihadapi oleh PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja, tingginya tingkat turnover atau pergantian karyawan akibat ketidakpuasan dalam lingkungan kerja atau motivasi yang rendah, kurangnya efektivitas tim dan kolaborasi antar karyawan karena kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Disamping itu, peluang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui implementasi program insentif, pengakuan atas kontribusi kerja, dan peluang

pengembangan di perusahaan dan peluang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dimana karyawan merasa didukung dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta peluang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memahami secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja.

Dengan memahami masalah-masalah tersebut diatas secara mendalam, penulis telah mengidentifikasi tiga variabel penelitian yang akan diangkat didalam penelitian ini meliputi:

1. Motivasi Kerja: Variabel ini mengacu pada faktor-faktor yang memengaruhi semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik.

Adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- Gaji dan Tunjangan: Kepuasan terhadap kompensasi finansial.
- Pengakuan dan Penghargaan: Apresiasi dari atasan dan rekan kerja.
- Pengembangan Karir: Kesempatan untuk belajar dan berkembang.
- Tantangan Pekerjaan: Rasa tertantang dalam tugas sehari-hari.

2. Lingkungan Kerja: Variabel ini mencakup kondisi fisik dan sosial tempat kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- Fasilitas Fisik: Kualitas ruang kerja, pencahayaan, dan kenyamanan.
- Hubungan dengan Rekan Kerja: Interaksi dan dukungan sosial.
- Kebijakan Perusahaan: Kebijakan yang memengaruhi kesejahteraan karyawan.

3. Kepuasan Kerja: Variabel ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- Kepuasan terhadap Gaji: Apakah gaji sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab?
- Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja: Apakah karyawan merasa nyaman dan terhubung dengan rekan kerja?
- Kepuasan terhadap Pengembangan Karir: Apakah ada peluang untuk tumbuh dan maju?

Kedepan dari hasil penelitian ini, dijadikan dasar perusahaan didalam mengidentifikasi langkah-langkah strategis yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar didapatkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

### Tujuan dan Mamfaat Penelitian

Adapun tujuan dan mamfaat penelitian dalam judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar" adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian: Meneliti dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.
2. Tujuan Teoritis meliputi:
  - a) Menguji validitas dan relevansi teori-teori motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam konteks penelitian ini.
  - b) Mengidentifikasi faktor-faktor spesifik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.
  - c) Memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut secara teoritis untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Manfaat bagi Manajerial meliputi:
  - a) Memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan PT. Bringin Karya Sejahtera tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan mereka.
  - b) Memberikan dasar bagi manajemen perusahaan untuk merancang dan mengimplementasikan strategi-strategi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.
  - c) Memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk insentif, pengakuan, komunikasi, dan partisipasi karyawan.
4. Dampak pada *Performance* Individu dan *Performance* Perusahaan meliputi:
  - a) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu, karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan produktif.
  - b) Meningkatnya motivasi dan kinerja individu dapat berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan yang puas dan termotivasi cenderung lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta manfaatnya bagi manajemen perusahaan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar didalam meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

### Obyek Penelitian

Obyek Penelitian ini dilakukan pada PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar. Ruang lingkup dalam penelitian ini melibatkan 35 orang karyawan dengan berbagai jabatan yang ada dengan obyek penelitian adalah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar. Berikut daftar 35 orang karyawan sebagai responden pada PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.

### Variabel dan Hipotesis Penelitian

Variabel penelitian adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran dan Bougie, 2010). Arikunto

(2013: 182), variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu perhatian. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi menjadi 2 variabel, yaitu “variabel eksogen dan variabel endogen”. Adapun yang dimaksud kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Eksogen adalah variabel independen yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model. Dalam penelitian ini, variabel eksogen adalah Motivasi Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2).
2. Variabel Endogen adalah variabel independen yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu model. Dalam penelitian ini, variabel endogen adalah Kepuasan Kerja (Y).

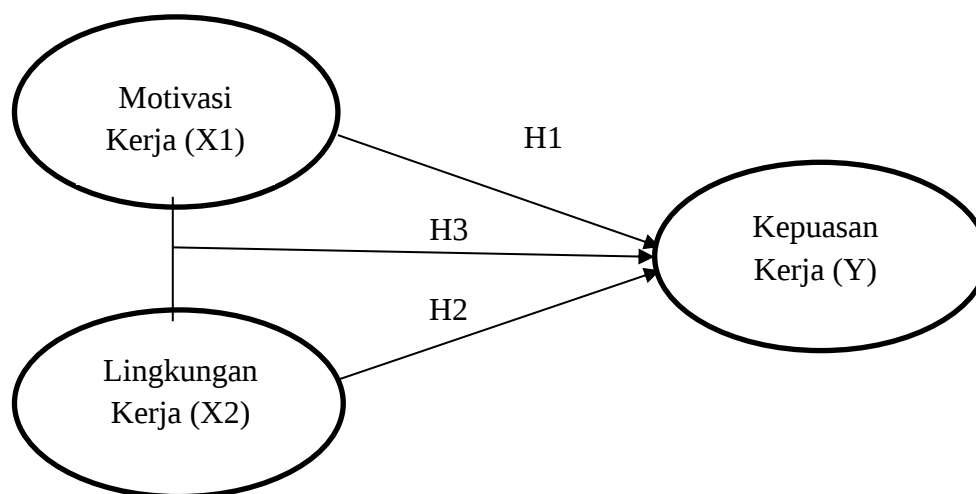
Pada Tabel 1 di bawah ini adalah tabel variabel konseptual dan variabel operasional (dimensi) untuk tiga variabel utama dalam penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar”.

Tabel 1. Tabel Variabel Konseptual dan Variabel Operasional

| Variabel Konseptual          | Variabel Operasional (Dimensi)                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Motivasi Kerja (X1)</b>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif yang diberikan perusahaan</li> <li>2. Pengakuan atas kontribusi kerja</li> <li>3. Kepastian tujuan perusahaan</li> <li>4. Peluang pengembangan di perusahaan</li> <li>5. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> </ol>                        |
| <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Dukungan dari atasan dan rekan kerja</li> <li>3. Efektivitas komunikasi di antara rekan kerja</li> <li>4. Peluang untuk berkolaborasi dengan tim</li> <li>5. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan</li> </ol>                 |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>2. Kepuasan terhadap gaji dan insentif</li> <li>3. Kesesuaian pekerjaan dengan harapan</li> <li>4. Rasa kebanggaan terhadap Perusahaan</li> <li>5. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi</li> </ol> |

Adapun model penelitiannya sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja (Variabel Independen) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Dependen)
- 2) Lingkungan Kerja (Variabel Independen) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Dependen)
- 3) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Variabel Independen) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Dependen)



Gambar 1. Kerangka Model Hipotesis Penelitian

Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2024

Dari kerangka konseptual diatas, dapat dibuat kesimpulan sementara penelitian dengan hipotesisnya sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.
2. Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.
3. Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.

### Tabel Kuesioner

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan alat yaitu kuesioner yang telah disiapkan di mana 35 orang responden yang sudah ditentukan dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup), yaitu pertanyaan yang telah disediakan alternatif jawabannya, sehingga responden hanya diberi kesempatan untuk memilih alternatif jawaban yang disediakan. Untuk memudahkan responden menjawab maupun pada saat proses analisis data, maka alternatif jawaban menggunakan skala interval berdasarkan skala Likert 5 (lima) jenjang. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), skala Likert merupakan skala yang dirancang untuk menilai seberapa besar sikap setuju responden terhadap sebuah pernyataan. Selanjutnya data diolah dan diujikan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen: Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang di ujikan pada 35 responden karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel         | Item sebelum diujikan | Item tidak valid<br>(missing) | Item valid |
|------------------|-----------------------|-------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja   | 35                    | 0                             | 35         |
| Lingkungan Kerja | 35                    | 0                             | 35         |
| Kepuasan Kerja   | 35                    | 0                             | 35         |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

### Hasil Uji Instrumen: Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat kecepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel              | Alpha Cronbach | Keterangan |
|-----------------------|----------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1)   | 0.758          | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.885          | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (X3)   | 0.707          | Reliabel   |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat terlihat untuk masing-masing variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$ , yaitu 0.758, 0,885, dan 0.707. Jadi instrumen ketiga variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6.

### Hasil Uji Instrumen: Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui setiap pernyataan yang diajukan memiliki korelasi atau hubungan terhadap pernyataan satu dengan lainnya. Hasil uji korelasi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

| Variabel              | Korelasi | Keterangan  |
|-----------------------|----------|-------------|
| Motivasi Kerja (X1)   | 0.000    | Berkorelasi |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.000    | Berkorelasi |
| Kepuasan Kerja (X3)   | 0.000    | Berkorelasi |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4, dapat terlihat bahwa dari pernyataan yang diajukan sangat signifikansi 0.000 dan korelasinya sangat baik karena nilainya dibawah 0.05.

### Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogrov-Smirnov Test dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.13886083              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .102                    |
|                                    | Positive       | .079                    |
|                                    | Negative       | -.102                   |
| Test Statistic                     |                | .102                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Perhitungan IBM SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 5 yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*, dapat menunjukkan hasil signifikan variabel sebesar 0,200. Angka tersebut signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan data terdistribusi normal dan memenuhi syarat dilakukan metode analisis regresi linear berganda.

### Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikan 0,05. Kriteria dalam uji linearitas ini dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (linearity) kurang dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 48.473         | 2  | 24.237      | 17.587 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 44.098         | 32 | 1.378       |        |                   |
|                    | Total      | 92.571         | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Perhitungan IBM SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja pada Tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan linearity sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara ketiga variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

### Hasil Uji Asumsi Klasik: Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 3.870                       | .887       |                           | 4.361 | .000 |                         |       |
|                           | Motivasi Kerja   | .155                        | .134       | .164                      | 1.160 | .255 | .746                    | 1.341 |
|                           | Lingkungan Kerja | .451                        | .102       | .627                      | 4.439 | .000 | .746                    | 1.341 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan IBM SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7, dapat diketahui angka VIF untuk motivasi kerja sebesar 1.341, dan angka VIF untuk lingkungan kerja sebesar 1.341. Nilai VIF kedua variabel kurang dari 5 dan mendekati 1, maka diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

### Hasil Uji t

Tabel 8. Uji t Variabel

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 3.870                       | .887       |                           | 4.361 | .000 |                         |       |
|                           | Motivasi Kerja   | .155                        | .134       | .164                      | 1.160 | .255 | .746                    | 1.341 |
|                           | Lingkungan Kerja | .451                        | .102       | .627                      | 4.439 | .000 | .746                    | 1.341 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan IBM SPSS, 2024

Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.

Untuk menguji hipotesis diperlukan t tabel sebagai pembanding. T tabel dicari dengan  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n - k - 1$  atau  $35 - 2 - 1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat ttabel sebesar 2,037. Berdasarkan Tabel 8, variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 1,160. Dengan demikian  $t_{hitung} (1,160) < t_{tabel} (2,037)$  serta nilai signifikansi  $0,225 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 1 bahwa  $H_0$  dan  $H_a$  motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017) dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan temuan bahwa motivasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Sehingga hipotesis (H1) tidak diterima atau ditolak.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.

Pada Tabel 8 juga menunjukkan nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,439, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 2 bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Sehingga hipotesis (H2) dapat diterima.

### Hasil Uji F

Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.

Tabel 9. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 48.473         | 2  | 24.237      | 17.587 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 44.098         | 32 | 1.378       |        |                   |
|       | Total      | 92.571         | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Perhitungan IBM SPSS, 2024

Pada Tabel 9, Fhitung yang diperoleh sebesar 17,587. Nilai Fhitung  $>$  Ftabel, yang dicari dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1 = k-1$  atau  $3-1 = 2$  dan  $df_2 (n-k)$  atau  $35-3=32$  ( $k =$  jumlah variabel). Menghasilkan Ftabel sebesar 3,275. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat Ftabel sebesar 3,275, dengan demikian Fhitung  $>$  Ftabel. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017) bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Sehingga hipotesis (H3) dapat diterima.

## Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji F

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .724 <sup>a</sup> | .524     | .494              | 1.17391                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Perhitungan IBM SPSS, 2024

Dari Tabel 10, nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,524 atau (52,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 52,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 47,6% dijelaskan oleh variabel lain.

## Distribusi Jawaban Responden

Deskripsi variabel penelitian bertujuan memberikan gambaran mengenai jawaban responden berdasarkan kuesioner yang disebar. Jawaban tersebut berkaitan dengan indikator variabel yang diteliti. Analisis dilakukan dengan menghitung rerata (mean) berdasarkan persentase tanggapan responden pada masing-masing indikator dalam variabel-variabel penelitian, yaitu: Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). Interval skor nilai tiap-tiap indikator antara 1 sampai dengan 5. Analisis deskripsi terhadap variabel penelitian dilakukan dengan tujuan menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian.

Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dideskripsikan untuk memberikan suatu interpretasi yang jelas. Nilai rata-rata digunakan untuk mendeskripsikan hasil yang diperoleh dari instrumen penelitian. Penilaian menggunakan kriteria yang diadopsi dari (Sugiyono, 2018), menggunakan lima klasifikasi interval seperti yang tersaji selengkapnya pada Tabel 3.8 sedangkan formula yang digunakan sebagai berikut sebagai berikut;

$$Interval = \frac{m(n-1)}{n.m} \dots\dots\dots(1)$$

$$Interval = \frac{35(5-1)}{5 \times 35}$$

$$Interval = \frac{35(4)}{175}$$

$$Interval = \frac{140}{175} = 0.8$$

Keterangan:

m = Jumlah responden

n = Jumlah skala

Tabel 11. Kriteria Penilaian Untuk Mendeskripsikan Mean atau Rerata

| Kriteria    | Deskripsi         |
|-------------|-------------------|
| 1,00 - 1,80 | Sangat Tidak Baik |
| 1,81 - 2,60 | Kurang Baik       |
| 2,61 - 3,40 | Cukup Baik        |
| 3,41 - 4,20 | Baik              |
| 4,21 - 5,00 | Sangat Baik       |

Sumber: Umar, (2014)

Adapun distribusi nilai respon responden dari ketika variabel adalah sebagai berikut pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12. Distribusi Nilai Respon Responden Pada 3 Variabel

| No | Variabel              | Pernyataan |                                                                             | Distribusi Nilai Responden  |         |            |        |         | Skor | Rata-rata | Kriteria    |
|----|-----------------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------|------------|--------|---------|------|-----------|-------------|
|    |                       |            |                                                                             | Frekuensi Jawaban Responden |         |            |        |         |      |           |             |
|    |                       |            |                                                                             | STS<br>1                    | TS<br>2 | TS-AS<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |      |           |             |
| 1  | Motivasi kerja (X1)   | Q1         | Pemberian insentif akan memotivasi kinerja Anda                             | 0                           | 0       | 0          | 8      | 27      |      |           |             |
|    |                       | Q2         | dan telah mendapatkan pengakuan atas kinerja Anda                           | 0                           | 0       | 1          | 18     | 16      |      |           | TS-AS=2,9%  |
|    |                       | Q3         | Tujuan perusahaan Anda bekerja saat ini sangat jelas                        | 0                           | 0       | 0          | 10     | 25      |      |           |             |
|    |                       | Q4         | Anda memiliki peluang untuk berkembang di perusahaan ini                    | 0                           | 0       | 3          | 16     | 16      |      |           |             |
|    |                       | Q5         | rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan Anda?                             | 0                           | 0       | 0          | 3      | 32      |      |           | SS=91.4%    |
|    |                       |            | Sub Jumlah                                                                  | 0                           | 0       | 4          | 55     | 116     | 175  | 5         | Sangat Baik |
| 2  | Lingkungan Kerja (X2) | Q6         | Suasana kerja di perusahaan Anda bekerja sangat baik                        | 0                           | 0       | 2          | 18     | 15      |      |           |             |
|    |                       | Q7         | Atasan dan rekan kerja Anda sangat mendukung kinerja Anda                   | 0                           | 0       | 1          | 16     | 18      |      |           | TS-AS=2,9%  |
|    |                       | Q8         | Komunikasi di antara rekan kerja Anda di perusahaan ini sangat efektif      | 0                           | 0       | 2          | 19     | 14      |      |           |             |
|    |                       | Q9         | Q9=Anda memiliki peluang berkolaborasi dengan tim lainnya di perusahaan ini | 0                           | 0       | 0          | 19     | 16      |      |           |             |
|    |                       | Q10        | Anda dilibatkan didalam mengambil keputusan di tempat kerja                 | 0                           | 0       | 1          | 24     | 10      |      |           | S=68,6%     |
|    |                       |            | Sub Jumlah                                                                  | 0                           | 0       | 6          | 96     | 73      | 175  | 5         | Sangat Baik |
| 3  | Kepuasan Kerja (Y)    | Q11        | Anda sangat puas terhadap pekerjaan                                         | 0                           | 0       | 0          | 27     | 8       |      |           |             |
|    |                       | Q12        | Anda puas terhadap gaji dan insentif yang diterima                          | 0                           | 0       | 4          | 22     | 9       |      |           |             |
|    |                       | Q13        | Pekerjaan Anda telah sesuai dengan harapan                                  | 0                           | 0       | 2          | 27     | 6       |      |           | TS-AS=5,7%  |
|    |                       | Q14        | Anda memiliki rasa bangga terhadap perusahaan ini                           | 0                           | 0       | 0          | 11     | 24      |      |           |             |
|    |                       | Q15        | Anda merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi        | 0                           | 0       | 0          | 26     | 9       |      |           | S=74,3%     |
|    |                       |            | Sub Jumlah                                                                  | 0                           | 0       | 6          | 113    | 56      | 175  | 5         | Sangat Baik |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Tabel 12 diatas memberikan informasi bahwa secara keseluruhan pada variabel diperoleh nilai rata-rata skor 5 dengan kategori baik.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar.
4. Sebagian besar responden menjawab bahwa rasa bertanggung jawab pada motivasi kerja meraih prosentase sebesar 91,4% yang menjawab sangat setuju akan pernyataan tersebut, prosentase terbesar kedua dengan 74,3% responden memilih setuju pada pernyataan karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dalam kepuasan kerja. Ketiga prosentase terbesar sebesar 68,6% memilih setuju dengan pernyataan bahwa karyawan dilibatkan didalam mengambil keputusan ditempat kerja (lingkungan kerja).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, ada beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ditemukan jawaban atas pengakuan kinerja karyawan masih kurang dengan prosentase 2,9%, sehingga diharapkan PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar kedepannya lebih berupaya lagi untuk memberikan pengakuan atau apresiasi terhadap pekerja sehingga mereka akan termotivasi lagi dalam bekerja dan sudah tentu berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan.
2. Disarankan agar suasana kerja lebih diperhatikan sehingga antara sesama karyawan dan begitu pula dengan atasan akan saling mensupport dan terciptanya suasana lingkungan kerja yang baik hal ini masih ditemukan ada yang memilih pernyataan ini dengan prosentase 2,9%.
3. Disarankan pekerjaan yang diberikan ke karyawan agar disesuaikan dengan bakat dan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini mengacu pada pernyataan pekerjaan yang belum sesuai harapan masih ada memilih dengan prosentase sebesar 5,7%.
4. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan dapat disempurnakan dengan menspesifikan koresponden berdasarkan umur, jenis kelamin dan masa kerja sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih mendalam terkait jawaban yang diberikan oleh koresponden. Serta penelitian kedepannya juga dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lainnya sehingga didapatkan sebuah temuan terbaru yang secara khusus dapat digunakan oleh PT. Bringin Karya Sejahtera Kantor Cabang Denpasar didalam membuat sebuah kebijakan terkait kesejahteraan karyawannya.

## REFERENSI

- Yulanda, R. V., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4319-4324.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Prabudi, A., Purwati, A. A., & Hamzah, Z. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 155-170.
- Junaidi, J., & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SUPERPOLY INDUSTRY JAKARTA. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 16-23.
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(1), 98-106.
- Wijaya, N., & Ie, M. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Kinerja Pada Mcdonald Di Jakarta Barat: Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 196-203.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618.
- Max, C., & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 595-602.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, I. R., Jumawan, J., ... & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 112-124.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Laksana Baru Swalayan Majenang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Panitia, P. (2020, September). Cover dan Kelengkapan Prosiding SNTEKPAN VIII-2020. In *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi Terapan* (Vol. 1, No. 1).
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.