

Examining The Determinants Of Increased Job Satisfaction

Telisik Faktor Penentu Peningkatan Kepuasan Kerja

Erna¹, Sugeng Karyadi², Rahma Diana³, Rachma Yuliana⁴, Dedik Wiryawan⁵

Universitas Gajah Putih, Aceh^{1,3}

Universitas Lambung Mangkurat, Kalimantan Selatan²

Universitas Wisnuwardhana Malang⁴

Universitas Kaltara⁵

ernasofi503@gmail.com¹, sugeng.karyadi@ulm.ac.id², rahmadiana1194@gmail.com³

yoke.barokahunited@gmail.com⁴, dedik.wiryawan@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The study aims to determine the influence of work environment and work motivation both partially and simultaneously on employee job satisfaction at CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Central Java, Indonesia. This study is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population is 67 employees, while the number of samples is the same as the population. The sampling technique is a census. The data collection technique uses a questionnaire, while data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that 1) there is a positive and significant influence between the work environment and work motivation on employee job satisfaction at CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Central Java, Indonesia. 2) There is a positive and significant influence between the work environment and work motivation on employee job satisfaction at CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Central Java, Indonesia

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation, Employees

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sejumlah 67 karyawan, sedangkan untuk jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan

1. Pendahuluan

Sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Menurut Indajang et al. (2024), kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Handoko (2019), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam

mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena karyawan yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dengan kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan (Robbins, 2016). Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil; tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan non fisik meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. McClelland (1961), fungsi motivasi kerja bagi karyawan adalah 1) energizer yaitu motor penggerak yang mendorong karyawan untuk berbuat sesuatu; 2) directedness yaitu menentukan arah perbuatan karyawan kearah tujuan yang ingin dicapai; dan 3) patterning yaitu menyelesaikan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya.

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. CV. Trimegah Eka Plasindo ini adalah perusahaan plastik yang menyediakan berbagai macam barang-barang plastik. Perusahaan memiliki kapasitas produksi yang didukung oleh beberapa mesin injeksi moulding berkualitas, yang bekerja secara efektif selama 24 jam non stop dengan teknisi yang berpengalaman dalam bidangnya. Produk kami meliputi sendok makan plastik, sendok agar-agar plastik, keranjang (wakul) untuk hajatan dalam berbagai ukuran, gantungan baju, dan gayung juga memproduksi raskam dan bak cat sebagai pesanan khusus untuk mendukung peralatan bangunan yang terbuat dari plastik. Visi dan misi perusahaan menjadi perusahaan yang memproduksi barang berkualitas nomor satu dan ramah lingkungan, serta menciptakan hubungan simbiosis mutualisme antara pemasok

dan pelanggan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula (Ahyari, 2015). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan fisik tempat bekerjanya baik akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan fisik yang baik juga bisa memberikan prestise. Selain itu, lingkungan fisik yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, dan antar rekan sekerja akan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja. Agar tercipta lingkungan yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas, sistem komunikasi yang jelas yang bisa mendorong karyawan untuk termotivasi, dan lain-lain. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan kerja non fisiknya baik, karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk berafiliasi di tempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi. Hasil penelitian Rosento et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi adalah penyediaan kekuatan pendorong yang membangkitkan antusiasme kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan semua kemampuan dan usaha mereka untuk mendapatkan kepuasan (Budiarto et al, 2024). Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada : kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.. Hasil penelitian Rahayu & Aprianti. (2020) menemukan bahwa pemberian motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi sejumlah 67 karyawan CV. Trimegah Eka

Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, sedangkan untuk jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan

Metode analisis regresi dengan model statistik deskriptif, dengan menggunakan skala likert yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Adapun uji yang digunakan adalah : Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisa Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Dari hasil SPSS 25.0 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah valid, karena rhitungsetiap pernyataan lebih besar dibandingkan rtabel (0,202) dan signifikannya lebih kecil dari alpha 0,05.

Hasil Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil SPSS 25.0 menunjukan nilai *cronbach's alpha* pada variabel variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) lebih besar dari 0,60, maka jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah konsisten dan dapat diandalkan (*reliable*).

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov memiliki signifikansi sebesar 0.876 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya yaitu uji regresi dapat dilakukan.

Multikolineritas

Tabel 1. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.441	1.692
Motivasi Kerja	.479	1.873

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Interpretasi dari hasil ini terlihat sebagai berikut :

VIF Lingkungan Kerja (X_1) = 1,692

VIF Motivasi Kerja (X_2) = 1,873

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolineritas.

Heteroskedastisitas

Hasil output dari uji heteroskedastisitas dari output SPSS 25.0 dengan jelas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Koefisien Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Berganda

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
Beta			
1 (Constant)		4.706	.000
Lingkungan Kerja	.285	5.129	.000
Motivasi Kerja	.429	6.450	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 0,285 X_1 + 0,429 X_2$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah :

- 1) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,285 memiliki arah positif, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia akan naik, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,429 memiliki arah positif, artinya jika variabel motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia akan naik, dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.801	.642	2,04961

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Besarnya *coefficient of determination (Adjust R Square)* sebesar 0,642 atau 64,2 % yang berarti variabel-variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 64,2 % terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, sedangkan sisanya 35,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 5,129 lebih besar dari t tabel 1,669. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, akan semakin meningkat.

- 2) Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Nilai signifikansi hasil sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 6,450 lebih besar dari t tabel 1,669. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia akan semakin meningkat

Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja

Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar karyawan mengalami permasalahan dalam lingkungan kerjanya. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja juga diperkuat dari hasil analisis regresi. Dari hasil analisis regresi diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang baik menimbulkan hasil kerja yang baik pula. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hasil penelitian Rosento et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

Motivasi kzekrja dan Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja terhadap perusahaan akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Karyawan akan bekerja dengan lebih bersemangat dan menghasilkan output yang tinggi untuk perusahaan. Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, Hasil ini konsisten dengan penelitian Rahayu & Aprianti. (2020) menemukan bahwa pemberian motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

- a. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia,
- b. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia,
- c. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 64,2 % terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Trimegah Eka Plasindo Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, sedangkan sisanya 35,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. (2015). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Anwar. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, 12(2), 1-10.
- Budiarto, BW, Wulandari., Karyadi, Sugeng., Judijanto, L. & Febrian , WD. (2024). Analysis Of The Influence Of Spiritual Capital, Motivation And Work Competencies On Performance Of Human Resource In Smes Sector. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. 10(1). 240-246
- Christin, June & Mukzam, Djudi. (2017). Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 50(5)

- Hamid, Wahyuniati. (2018). The Role of Working Motivation as Mediation Variable of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employee Performance. *Management and Economics Journal*. 2 (2). 152-170.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke 1). Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indajang, K., Karyadi, Sugeng., Suherman, A., Marthalia, L. & Setiawan, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* . 7(5). 4938-4949
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Prin-ceton, NJ: Van Nostrand
- Rahayu, N. & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2). 184-189
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Rosento., Yulistria, R., & Handayani, EP. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. *Jurnal Swabumi*, 10(2). 121-131
- PT Dexter Ekspresindo Jakarta. *Jurnal Swabumi*, 10(2). 121~131