



UNTAR

FAKULTAS
EKONOMI & BISNIS

Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan



VOLUME 6/01/Januari/2024

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| <i>DETERMINANT OF PURCHASE INTENTION ON GAME GACHA GENSHIN IMPACT</i> Axel Ivander, Arifin Djakasaputra | 1-10 |
| PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, EFIKASI DIRI KEWIRAUSAHAAN, DAN NORMA SOSIAL TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA Bella Isabel, Ida Puspitowati | 11-20 |
| DETERMINAN KINERJA BISNIS UMKM Christini Nur Safitri, Sarwo Edy Handoyo | 21-28 |
| PENGARUH PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN, EFIKASI DIRI KEWIRAUSAHAAN, DAN LINGKUNGAN KELUARGA TERHADAP NIAT BERWIRAUSAHA Fedrick Wijaya, Nur Hidayah | 28-37 |
| FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA Fifi Natalia Febby, M. Tony Nawawi | 38-47 |
| PENGARUH KEPERCAYAAN MEREK, KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOTOR HONDA DI CENGKARENG Kevin Matthew, Herlina Budiono | 48-55 |
| WHAT DRIVES PURCHASE INTENTION: EVIDENCES ONLINE CONSUMERS IN JABODETABEK ON THE BLIBLI.COM Britney Angleque, Arifin Djakasaputra | 56-64 |
| FAKTOR YANG MEMENGARUHI <i>PURCHASE INTENTION</i> PRODUK PAKAIAN H&M DI JAKARTA Mishelly Sherina Handoyo, Carunia Mulya Firdausy | 65-71 |
| PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ALAMSEGAR JAYA Vannes, Oey Hannes Widjaja | 72-79 |
| PENGARUH EWOM, <i>TRUST</i> , DAN <i>PERCEIVED HEDONIC VALUE</i> TERHADAP MINAT BELI KONSUMEN PADA PRODUK <i>E-COMMERCE</i> Nicholas Calvin, Keni | 80-91 |

| | |
|---|---------|
| FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIGA PERSADA DI JAKARTA Patricia Zefanya, Edalmen | 92-100 |
| PENGARUH PRAKTIK PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP MODAL MANUSIA & INOVASI Rifqi Mulia Putrandi, Yanuar | 101-107 |
| PENGARUH <i>WORK-LIFE BALANCE</i> TERHADAP <i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i> DIMEDIASI OLEH <i>JOB SATISFACTION</i> Shinta Millenia, Ronnie Resdianto Masman | 108-116 |
| FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA GENERASI Z DI JAKARTA BARAT Tharyn S, Joyce A Turangan | 117-124 |
| PENGARUH <i>E-TRUST</i> , <i>E-CUSTOMER SATISFACTION</i> , DAN <i>PERCEIVED VALUE</i> TERHADAP PELANGGAN TOKO <i>ONLINE E-COMMERCE</i> DI DKI JAKARTA Vivi Junnawan, Frangky Slamet | 125-131 |
| PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN DAN KETERAMPILAN KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA UMKM DI DAERAH CIBUBUR William Adenito Lauw, Oey Hannes Widjaja | 132-139 |
| PERAN EFIKASI DIRI, DUKUNGAN SOSIAL, DAN KREATIVITAS DALAM MENDORONG <i>ENTRPRENURIAL INTENTION</i> DI KALANGAN MAHASISWA Ashiela Azhra Labyta, Kartika Nurningsih | 140-146 |
| PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JAKARTA Florence Liany Kurniawan, I Gede Adiputra | 147-153 |
| PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Nabila Nursiska Yani, Kurniati W. Andani | 154-160 |
| PENGARUH MEDIASI KOMPETENSI JARINGAN DALAM KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN PADA PERTUMBUHAN UMKM DITANAH ABANG Ronaldo, Louis Utama | 161-169 |

| | |
|--|---------|
| MEDIASI <i>BRAND TRUST</i> : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI LOYALITAS KRISPY KREME DI JAKARTA Steven Lee, Galuh Mira Saktiana | 170-184 |
| PENGARUH PENGALAMAN MEREK INDRAWI TERHADAP RETENSI PELANGGAN PADA SOCIOLLA JAKARTA Tifany Yesika ¹ , Cokki | 185-192 |
| FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEBERHASILAN BISNIS PELAKU USAHA YANG MENGGUNAKAN JASA IMPOR OCISTOK.COM Alberd Gunawan Gandawijaya, Lydiawati Soelaiman | 193-203 |
| PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA IDX30 PERIODE 2018-2022 Alexander, Yusbardini | 204-212 |
| PENGARUH PROFITABILITAS, <i>LEVERAGE</i> , DAN LIKUIDITAS TERHADAP <i>FINANCIAL DISTRESS</i> FMCG <i>NON-CYCLICALS</i> DI BEI Janice Joshlyn, Indra Widjaja | 213-221 |
| FAKTOR-FAKTOR KONSUMEN DALAM MENCAPAI KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK <i>BRAND FASHION X</i> DI JAKARTA Joshua, Rodhiah | 222-230 |
| KEBERHASILAN UMKM DI JAKARTA DENGAN PERAN PERILAKU KEWIRAUSAHAAN PROAKTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI Marvella Wijaya, Andi Wijaya | 231-240 |
| FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN <i>CREATIVE AGENCY</i> DI JAKARTA BARAT Mishell Anita Wijaya, Yanuar | 241-249 |
| PENGARUH <i>COUNTRY OF ORIGIN IMAGE</i> DAN <i>BRAND IMAGE</i> TERHADAP <i>PURCHASE INTENTION</i> BRAND TOYOTA DI JABODETABEK Sandy Immanuel, Sanny Ekawati | 250-259 |
| PERAN PENGETAHUAN KEWIRAUSAHAAN, MOTIVASI WIRAUSAHA DAN KARAKTERISTIK WIRAUSAHA TERHADAP KEBERHASILAN BERWIRAUSAHA Hermawan Heriyanto, Mei Ie | 260-260 |

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ALAMSEGAR JAYA

Vannes¹, Oey Hannes Widjaja^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: vannes.115190062@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: hannesw@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 21-07-2023, revisi: 14-11-2023, diterima untuk diterbitkan: 18-01-2024

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu hal penting dalam perusahaan tanpa adanya aspek manusia sulit bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu diperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamsegar Jaya. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pengelolaan data menggunakan bantuan Software SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamsegar Jaya.

Kata Kunci: motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Human resources are an important thing in a company without the human aspect it is difficult for a company to carry out the mission and goals that have been set. So to create quality human resources, it is necessary to pay attention to the job satisfaction of its employees. Employee job satisfaction can be influenced by motivation and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on job satisfaction of PT Alamsegar Jaya employees. sampling technique used is Simple Random Sampling with a total sample of 50 respondents. This research method is a quantitative method with data management using the help of SmartPLS Software. The results of this study indicate that motivation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Alamsegar Jaya.

Keywords: motivation, work environment, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Dalam perkembangan era globalisasi ini banyaknya persaingan yang tinggi antar para pelaku usaha sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mempersiapkan diri agar dapat menyesuaikan dan mengembangkan berbagai macam sumber daya yang dimiliki perusahaan salah satunya karyawan. Tentunya dengan semakin meningkatnya persaingan diantara pelaku ekonomi perusahaan harus dapat meningkatkan performa karyawan dengan mengoptimalkan seluruh aspek kemampuan yang dimiliki karyawannya, Karena keberhasilan pencapaian perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran, kualitas, dan kepuasan kerja para karyawannya.

Salah satu aspek Manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai peningkatan kerja karyawan adalah motivasi yang tinggi, dengan motivasi yang tinggi seseorang dapat bekerja secara efisien. Motivasi juga merupakan suatu faktor yang menjadi kekuatan pendorong yang menciptakan keinginan kerja seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. berdasarkan penelitian terdahulu Menurut Kristinae (dalam George & Jones, 2018), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Menurut Sudiarditha *et al.*, (dalam Nitisemito, 2016) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap emosi seseorang sehingga karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan bebas tanpa masalah sehingga mereka dapat meningkatkan potensi penuh mereka dalam bekerja.

PT. Alamsegar Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam dalam bidang unit pengolahan serta ekspotir ikan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Jl. Dermaga Baru No 9, Muara Angke, Jakarta Utara. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya saat ini dapat dikatakan belum maksimal. Hal Ini dapat terlihat dari dimana hasil menunjukkan adanya ketidak stabilan karyawan PT. Alamsegar Jaya dalam absensi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Absensi karyawan PT. Alamsegar Jaya tahun 2022
Sumber: Laporan Absensi Karyawan PT. Alamsegar Jaya (data diolah) (2022)

| Bulan | Jumlah Pegawai | Sakit | Izin | Datang Terlambat |
|-----------|----------------|-------|------|------------------|
| April | 50 | 1 | 2 | 4 |
| Mei | 50 | | 2 | 5 |
| Juni | 50 | 2 | | 5 |
| Juli | 50 | | 3 | 6 |
| Agustus | 50 | 1 | | 4 |
| September | 50 | | 3 | 7 |
| Oktober | 50 | 2 | | 6 |
| | Jumlah | 6 | 10 | 37 |

Berdasarkan Tabel 1, tingkat absensi pada tahun 2022 kurang memuaskan, hal ini dapat dilihat karyawan PT. Alamsegar Jaya banyak melakukan datang terlambat. Setelah dilakukan wawancara dan observasi terhadap karyawan yang berinisial “M” diketahui bahwa, Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat absensi karyawan pada tiap bulannya kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang memadai dimana adanya ketidakpuasan karyawan dimana tidak boleh adanya cuti lembur serta bonus saat lembur yang dirasa kurang dan kurangnya dorongan atau dukungan semangat dari perusahaan terhadap pekerjaannya. Selain itu fasilitas sekitar masih dirasa kurang seperti tempat untuk jam beristirahat yang kurang memadai. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alamsegar Jaya”

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya?

Kajian pustaka dan pengembangan hipotesis

Motivasi

Motivasi adalah dari Bahasa Latin yaitu “*movore*”, yang artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan “*motive*” yang artinya daya gerak atau alasan sehingga motivasi dapat dikondisikan seperti kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Menurut Mangkunegara, (2021) Motivasi adalah sebuah energi atau keadaan yang dapat menggerakkan diri seorang karyawan untuk dapat mencapai sebuah tujuan dari perusahaan atau organisasi. karena itu Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Prabu (2016) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu kelompok yang dapat menyebabkan seseorang berperilaku dalam cara-cara tertentu. Menurut Bartol dan Martin (dalam Manzoor, 2012) menjelaskan, bahwa “motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap terus berusaha”.

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi adalah perilaku individu yang perlu diberikan dorongan dalam diri seseorang agar bekerja secara giat dan bertindak terhadap serangkaian proses perilaku dengan mempertimbangkan kualitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

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 Menurut Rivai dalam Surodilogo (2016). Sementara menurut Khoiriyah (2016) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam setiap karyawan saat melakukan pekerjaan serta aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, lingkungan kerja merupakan hal yang berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mempengaruhi emosi seorang individu dalam bekerja.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu di luar kerja Menurut Siagian dan Sondang (2018). Kreittner dan Kinicki (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan secara efektif atau emosional dari suatu pekerjaan dari seorang karyawan. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari karyawan serta perilaku seorang karyawan terhadap aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi keadaan baik itu positif maupun negative terhadap pekerjaannya.

Kaitan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh (I Ketut R. Sudiarditha, Agung AWS Wasposito, Nesia Ayu Triani 2016). Dimana motivasi sangat berpengaruh terhadap seseorang untuk dapat bekerja lebih giat serta mendorong seseorang untuk mencapai pekerjaan yang diinginkan. Dan menurut (Franedy dan Carol Daniel Kadang 2020) Motivasi juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan yang tidak diberi motivasi atau dorongan untuk bekerja maka tidak akan mencapai target yang telah ditentukan, dalam hal ini karyawan menjadi tidak puas dengan hasil kerja yang telah di kerjakan. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana memberikan motivasi seperti memberikan pujian serta penghargaan kepada karyawan akan meningkatkan kualitas kinerja seorang karyawan baik individu maupun kelompok.

H1: bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

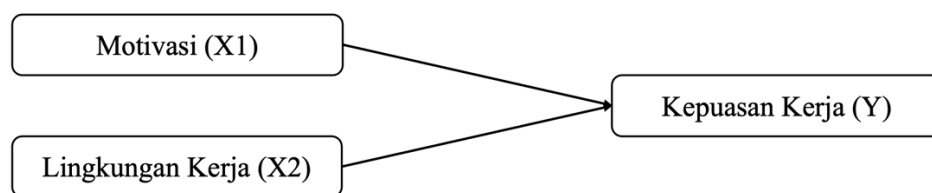
Kaitan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Terdapat kaitan antara variabel independent lingkungan kerja dengan variabel dependent kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja merupakan segala Sesuatu yang berbentuk fisik, sosial serta psikologi dalam perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi dari produktivitas kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Musarofah, Suhermin 2021) pada PT Pos Indonesia Kota Surabaya. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh (Funny dan Oey Hannes Widjaja 2020) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja karena Lingkungan Kerja merupakan komponen yang cukup penting dan dapat mendukung kesejahteraan bagi karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja sumber daya manusia.

H2: bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Model penelitian

Model penelitian yang bisa dibangun dari formulasi kedua hipotesis yang telah dibahas di bagian sebelumnya adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Model penelitian

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah dimana pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka. Menurut Suharsaputra (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang digunakan sebagai data yang kemudian dianalisis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Alamsegar Jaya Jakarta utara. ditentukan secara Probability sampling dimana probability sampling dan dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling Ukuran sampel yang ideal lebih besar daripada 30 dan lebih kecil daripada 500, cocok dipakai untuk kebanyakan penelitian. Jika sampel harus dibagi dalam dua kategori seperti laki-laki

dan perempuan, maka diperlukan ukuran sampel minimal 30 untuk setiap kategori menurut Agung (2012), sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yang berjumlah 50 responden dari keseluruhan populasi karyawan PT Alamsegar Jaya. Responden yang digunakan adalah karyawan yang masih aktif dan bekerja di PT. Alamsegar Jaya Jakarta utara. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara online. Dari responden yang terkumpul didapat 50 responden. Data diolah dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan tingkat signifikansi 5%, dan menghasilkan nilai Critical Ration (CR) 1,96. dengan menggunakan menggunakan software SmartPLS 4.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah survei yang dilakukan secara online dan menggunakan skala Likert (1 = sangat tidak setuju; 5 = sangat setuju). Berikut adalah daftar indikator yang digunakan untuk mengukur tiap variabelnya Mustikawati (2015); Widhayani Puri S & Sutama Wisnu W (2020).

Tabel 2. Variabel dan indikator penelitian

| No | Variabel | Indikator |
|----|---|--|
| 1 | Motivasi (Mustikawati 2015) | Filsologis, keamanan, social, penghargaan, aktualisasi diri |
| 2 | Lingkungan kerja (Widhayani Puri S & Sutama Wisnu W 2020) | Cahaya atau Penerangan, Sirkulasi Udara yang ada di tempat kerja, Tingkat kebisingan di tempat kerja, Arima atau bau di sekitar lingkungan kerja, serta keamanan lingkungan kerja. |
| 3 | Kepuasan kerja (Widhayani Puri S & Sutama Wisnu W 2020) | Pembayaran, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, promosi |

Hasil *outer model*

Uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas menurut Ghazali (2016) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisoner. Kuisoner dapat dikatakan valid jika mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Untuk pengukuran nilai instrument ini menggunakan nilai convergent validity dan discriminant validity. Untuk pengukuran nilai konvergen dilihat dari skor AVE < 0,5 menurut Rakhmat Romadhan, et.al (2019). Dan untuk hasil pengujian analisis uji validitas konvergen dalam penelitian dapat dikatakan terpenuhi jika telah memenuhi kriteria nilai bobot faktor di atas 0,5 (Hair *et al.*, 2010, Purwanto, 2020).

Uji Reliabilitas adalah pengukuran dari suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali (2016). Dimana pada uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Analisis reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel dan Untuk menilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* menurut Ghazali (2015). Berdasarkan Tabel 3, bisa terlihat bahwa semua variabel penelitian ini memenuhi syarat dan valid.

Tabel 3. Hasil analisis validitas dan reliabilitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS*

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability (rho A)</i> | <i>Composite Reliability (rho C)</i> | <i>Average Variance Extracted (EVE)</i> |
|-----------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|
| Motivasi (X1) | 0,853 | 0,858 | 0,895 | 0,631 |
| Lingkumgan Kerja (X2) | 0,781 | 0,808 | 0,852 | 0,540 |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,843 | 0,855 | 0,889 | 0,617 |

Tabel 4. Hasil analisis *outer loading*
Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS*

| | Kepuasan Kerja (Y) | Lingkungan Kerja (X2) | Motivasi (X1) |
|-----|--------------------|-----------------------|---------------|
| KP1 | 0,852 | | |
| KP2 | 0,839 | | |
| KP3 | 0,754 | | |
| KP4 | 0,769 | | |
| KP5 | 0,750 | | |
| LK1 | | 0,641 | |
| LK2 | | 0,860 | |
| LK3 | | 0,562 | |
| LK4 | | 0,822 | |
| LK5 | | 0,748 | |
| M1 | | | 0,887 |
| M2 | | | 0,788 |
| M3 | | | 0,742 |
| M4 | | | 0,715 |
| M5 | | | 0,785 |

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi syarat dan valid dimana pada tanda yang berwarna kuning menunjukkan hasil dari *outer loading*. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian yang digunakan adalah valid dan reliabel.

Hasil *inner model*

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden maka diperoleh hasil dari pengujian *inner model*. Dimana hasil dari pengujian R^2 yang bernilai 0,860 atau 86,0% hal ini dapat diartikan bahwa dengan nilai sebesar 86,0% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja. Lalu sisa dari 86,0% yaitu 14,0% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *R-Square* tersebut dikategorikan substansial. Hasil pada penelitian ini diketahui nilai Q^2 sebesar 0,852 maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini baik. hasil dari pengujian f^2 pada setiap variabel independen. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 0,302 yang berarti memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan, Variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0,947 yang berarti memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel Kepuasan Kerja. Lalu Hasil perhitungan GoF didapatkan sebesar 0,715. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki interpretasi dari nilai GoF sebesar $0,715 > 0,36$ yang berarti nilai tersebut merupakan nilai GoF yang besar.

Uji hipotesis

Untuk pengujian hipotesis nilai t-statistik untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik tersebut akan dibandingkan dengan nilai t-tabel untuk penilaian jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} < 1,96$) ditolak, dan Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel ($t\text{-statistik} > 1,96$) diterima (Ghozali dan Latan, 2015). Sehingga untuk pengukuran *p value* (α) = 5% = 0,05 jadi hipotesis diterima jika *p value* < 0,05.

Table 5. Hasil analisis *path coefficient* dan hasil pengujian bootstrapping
Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS*

| Variabel | Sampel Asli (O) | Rata-Rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T-Statistik (O/STDEV) | P-Values |
|--|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| Motivasi terhadap Kepuasan kerja | 0,351 | 0,350 | 0,091 | 3,834 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 0,621 | 0,622 | 0,090 | 6,918 | 0,000 |

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya di Jakarta Utara.

Hasil variabel motivasi memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,834 dan nilai *p values* sebesar 0,000. maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan karena nilai *p values* kurang dari 5% atau 0,05 dan nilai *t-statistics* yang melebihi 1,96. Maka dari itu, hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fengky *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan seperti bonus pekerja yang diberikan oleh perusahaan akan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan.

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya di Jakarta Utara.

Hasil variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 6,918 dan *p values* sebesar 0,000, sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan karena nilai *p values* kurang dari 5% atau 0,05 dan nilai *t-statistics* yang melebihi 1,96. Maka dari itu, hipotesis pertama (H2) pada penelitian ini dapat diterima. Hasil tersebut sejalan dengan Irma dan Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, sehingga lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan yang telah dijelaskan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya. Selain itu, Motivasi memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja yang dapat menjadi factor yang terjadinya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Dapat dilihat pada hasil penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja baik secara fisik maupun non-fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Bagi Perusahaan disarankan untuk dapat terus meningkatkan motivasi dengan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, hal ini dikarenakan dengan adanya dorongan motivasi berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan potensi dan kemampuannya agar dapat bekerja lebih baik. Selain itu perusahaan disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja aman, keyamanan dan kondusif. Agar karyawan dapat bekerja secara lebih puas dalam bekerja dan saran terakhir yaitu, perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek motivasi dan lingkungan kerja sekitar karena hal tersebut dapat berdampak pada tingkat kualitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan sampel dan variabel yang digunakan guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih bervariasi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih banyak mengedukasi tentang variabel independen yang lain.

Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Universitas Tarumanagara, terutama Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan dan mempublikasikan hasil penelitian ini. Kami juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada

Widhayani Puri S & Utama Wisnu W (2020), untuk model penelitian mereka yang penulis jadikan rujukan utama dalam penelitian ini. Apresiasi juga kami haturkan kepada karyawan PT. Alamsegar Jaya yang telah menyisihkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dan pihak-pihak lain yang sudah membantu kami menyelesaikan dan mempublikasikan penelitian ini.

REFERENSI

- Ade Irma, Muhammad Yusuf. 2020. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai." *Jurnal Diversita* 12 (2): 6. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Alwi, Idrus. 2015. "Kriteria Empirik dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika dan Analisis Butir." *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 2 (2): 140–48. <https://doi.org/10.30998/formatif.v2i2.95>
- Fengky, Nathalia Eunike, Bernhard Tewel, dan Bode Lumanauw. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang." *Jurnal EMBA* 5 (1): 1–10.
- Franedy, F. & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 700-706. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9582>
- Funny, F. & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-50. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7423>
- Kristinae, Vivvy. 2018. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya)." *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2 (2): 78–93.
- Lumentut, Mauritz D.S, dan Lucky O.H Dotulong. 2015. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi." *Jurnal EMBA*, 3 (1): 74–85.
- Musarofah, dan Suhermin. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10 (8): 13–31.
- Prasatiawan, Areis, dan Dian Triyani. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal Jaya Semarang)." *Solusi* 16 (4): 43–58. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>
- Rakhmat Romadhan, Madan, Indriastuty Indriastuty, dan C. Prihandoyo. 2019. "E-Service Quality Kepuasan Konsumen Melalui E-Commerce Terhadap Loyalitas Konsumen." *Jurnal GeoEkonomi* 10 (2): 150–63. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.90>
- Setioningtyas, Widhayani Puri, dan Utama Wisnu Dyatmika. 2020. "Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia." *Majalah Ekonomi* 25 (1): 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sudiarditha, I Ketut R., Agung AWS Waspodo, dan Nesia Ayu Triani. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia." *Jurnal Manajemen* 20 (2): 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>
- Wiryanawan, Tri, Risqon Risqon, dan Nyimas Noncik. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1 (01): 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>