

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT SEGAR KUMALA INDONESIA TBK

Nur Afia Zahra, Eka Dyah Setyaningsih, Refany Novia Siboro
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen,
Universitas Bina Sarana Informatika

Email: 64220889@bsi.ac.id, eka.edy@bsi.ac.id, refany.rnv@bsi.ac.id

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Segar Kumala Indonesia Tbk Cabang Jakarta Utara. Penelitian dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diduga memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 45 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, uji koefisien determinasi, serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,484 dan signifikansi 0,017. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,359 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 37,743 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,643 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 64,3%, sedangkan 35,7% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja karyawan

Abstract :

*This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee job satisfaction at PT. Segar Kumala Indonesia Tbk, North Jakarta Branch. The research was motivated by persistent issues related to work motivation and the work environment, which are suspected of influencing employee job satisfaction. The research method used was quantitative with a descriptive approach. The study population consisted of 45 employees, and the entire population was sampled using a total sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity, reliability, classical assumptions, t-tests, F-tests, coefficient of determination tests, and multiple linear regression. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction, with a calculated t-value of 2.484 and a significance level of 0.017. The work environment also had a positive and significant effect, with a calculated t-value of 4.359 and a significance level of 0.000. Simultaneously, work motivation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction, with a calculated F-value of 37.743 and a significance level of 0.000. The R-square value of 0.643 indicates that both variables explain 64.3% of job satisfaction, with other factors contributing 35.7%.
Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

Article History

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah :

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki potensi dan keunggulan untuk dimanfaatkan dalam upaya mencapai keberhasilan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan tercapai apabila karyawan yang dimiliki perusahaan benar - benar kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan hal tersebut, salah satu tantangan utama yang harus dihadapi perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang merasa puas di tempat kerja, cenderung menciptakan suasana positif di dalam lingkungan kerja untuk mencapai hasil tugas kerja dengan baik dan yang lebih optimal (Pasaribu et al., 2025).

Tabel I. 1
Data Absensi Karyawan

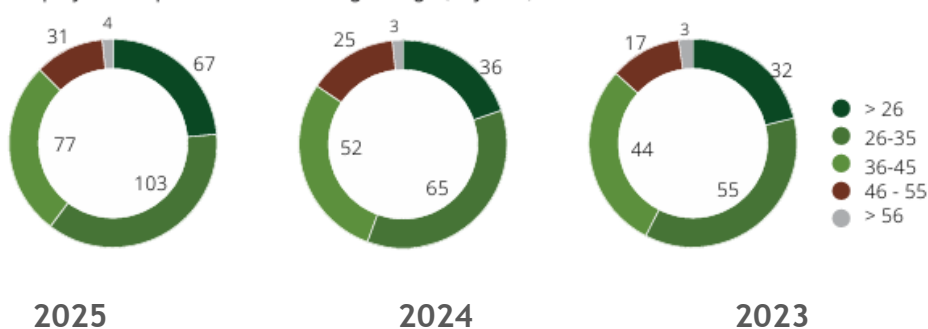
Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Datang Terlambat
Januari	45	5	7	10
Februari	45	4	6	8
Maret	45	9	8	5
Jumlah		18	21	23

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan data absensi pegawai selama 3 bulan terakhir, masih ditemukan tingkat keterlambatan, izin, dan sakit yang cukup tinggi. Rendahnya motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat, tanggung jawab, serta komitmen pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada tingkat kehadiran dan ketepatan waktu. Motivasi juga merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan tingkat usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Dari penelitian sebelumnya, motivasi memiliki dampak yang sangat positif terhadap proses pencapaian kepuasan kerja (Rahmawati & Sultoni, 2024).

Selain motivasi, kondisi lingkungan kerja tentunya juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan stress, malas bekerja, dan tidak ada semangat untuk bekerja, hal ini dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan (Armansyah, 2024).

Komposisi sumber daya manusia berdasarkan rentang usia (dalam tahun)
Employee composition based on age range (in years)



Sumber: PT. Segar Kumala Indonesia Tbk

Gambar I. 1

Grafik Komposisi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan bahwa, komposisi karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk didominasi oleh karyawan pada usia produktif, terutama pada rentang 26 - 35 tahun dan 36 - 45 tahun. Yang menandakan tingginya potensi tenaga kerja aktif, namun dalam pekerjaannya masih ditemukan beberapa fenomena di lingkungan kerja seperti kondisi kursi kerja yang kurang nyaman, pintu ruangan yang sering macet, serta fasilitas kerja lainnya yang masih belum optimal, sehingga dapat mengganggu kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya mendukung kebutuhan karyawan, hingga akhirnya dapat menurunkan motivasi dan berpengaruh pada kepuasan kerja

Terdapat perbedaan hasil (*Research Gap*) mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Lawren & Ekawati, 2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian (Supriyadi & Wulandari, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian (Gustami et al., 2024) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena yang terjadi di PT Segar Kumala Indonesia Tbk, dapat disimpulkan bahwa kurangnya fasilitas kerja yang ada menyebabkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan juga berkurang karena karyawan merasa kurang diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya permasalahan terkait kondisi lingkungan kerja yang belum optimal menunjukkan perlunya perhatian serius mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Segar Kumala Indonesia Tbk. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Segar Kumala Indonesia Tbk.

TINJAUAN PUSTAKA :

Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge, motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk mengerahkan usaha dalam mencapai target organisasi, yang dipengaruhi oleh bagaimana tujuan tersebut memenuhi kebutuhannya (Lazuardi, 2024).

Sementara itu menurut (Kurniawan & Purwanto, 2022), motivasi kerja adalah faktor pendorong yang membuat seseorang bersemangat dalam menjalankan tugasnya di lingkungan kerja

Lingkungan Kerja

Menurut (Hardian, 2025) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.

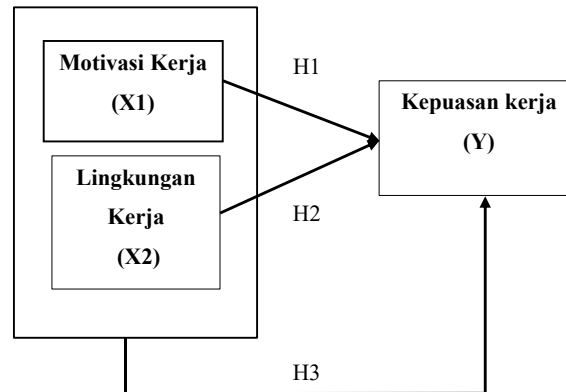
Menurut (Utami & Marnisah, 2025) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu Perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Kepuasan karyawan Karyawan

Menurut pendapat hasibuan menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah hasil kerja yang dapat di capai seorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang menjadi tanggung jawab dan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang digunakan (Insan & Batubara, 2025)

Menurut Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap berbagai karakteristik yang melekat pada pekerjaannya (Nugroho et al., 2023).

Kerangka Berpikir :



Sumber : Penulis, 2026

Gambar II. 1

Kerangka Berpikir

Hipotesis :

Menurut pendapat Sugiyono 2017, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H2: terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H3: terdapat motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan bersama - sama terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN :

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk dengan variabel independen berupa Motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja karyawan (Y). Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data :

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui beberapa metode, seperti wawancara (interview), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), maupun kombinasi dari ketiga metode tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian :

Populasi

Sugiyono menyatakan, “wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Permana & Yunus, 2022). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Segar Kumala Indonesia Tbk cabang jakarta utara yang berjumlah 45 responden atau 45 pegawai untuk dilakukan pengambilan sampel penelitian.

Sampel

Menurut sugiyono mendefinisikan “sampling jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Fajri & Amelya, 2022). Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti yaitu sebanyak 45 karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk.

Definisi operasional variable :

Motivasi Kerja (X1)

Definisi operasional Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan dan mengarahkan individu untuk melakukan pekerjaan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi, di mana dorongan tersebut berkaitan dengan upaya pemenuhan kebutuhan, keinginan, serta menumbuhkan semangat dan kesediaan karyawan dalam bekerja secara efektif.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ketika bekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, baik lingkungan fisik maupun nonfisik.

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman, dihargai, dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat memengaruhi loyalitas serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Dimensi	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah Tingkat dorongan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi	1. Promosi 2. Prestasi kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengakuan 5. Keberhasilan dalam bekerja	1. dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi 2. dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.	Likert 1 - 5
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari - hari.	1. hubungan karyawan 2. suasana kerja 3. fasilitas kerja 4. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 5. pencahayaan.	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja nonfisik	Likert 1 - 5
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja karyawan adalah Tingkat perasaan senang atau tidak senang	1. Kepuasan kerja terhadap gaji 2. Kepuasan	1. pekerjaan itu sendiri 2. gaji	Likert 1 - 5

	karyawan terhadap pekerjaannya yang diukur melalui persepsi karyawan terhadap gaji, pekerjaan yang dikerjakan, rekan kerja, sikap atasan, dan kesempatan promosi	kerja terhadap pekerjaan yang dikerjakan 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap sikap atasan 5. Promosi	3. peluang promosi 4. rekan kerja 5. kepuasan terhadap hubungan kerja	
--	--	---	---	--

Teknik Analisis Data

Sugiyono mengatakan, teknik analisis dan kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul yang kemudian dilakukan perhitungan untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah serta untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Prabaswara, 2023). Beberapa analisis data yang digunakan dengan SPSS 26 teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, heterokedastosis, dan multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Seluruh metode tersebut digunakan untuk memastikan keakuratan dan keandalan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Ghozali mengatakan, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Puri, 2024).

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

NO.	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	0.300	0.2940	Valid
X1.2	0.624	0.2940	Valid
X1.3	0.678	0.2940	Valid
X1.4	0.475	0.2940	Valid
X1.5	0.471	0.2940	Valid
X1.6	0.333	0.2940	Valid
X1.7	0.429	0.2940	Valid
X1.8	0.508	0.2940	Valid
X1.9	0.540	0.2940	Valid
X1.10	0.494	0.2940	Valid

Sumber: Olah data SPSS, (2026)

Berdasarkan tabel diatas, seluruh pernyataan variabel motivasi kerja menunjukkan hasil nilai dari ($r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2940. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

NO.	r hitung	r tabel	keterangan
X2.1	0.659	0.2940	Valid
X2.2	0.680	0.2940	Valid
X2.3	0.545	0.2940	Valid
X2.4	0.473	0.2940	Valid
X2.5	0.559	0.2940	Valid
X2.6	0.517	0.2940	Valid
X2.7	0.549	0.2940	Valid
X2.8	0.504	0.2940	Valid

Sumber : olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai dari ($r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2940. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

NO.	r hitung	r tabel	keterangan
Y.1	0.629	0.2940	Valid
Y2	0.525	0.2940	Valid
Y3	0.658	0.2940	Valid
Y4	0.533	0.2940	Valid
Y5	0.443	0.2940	Valid
Y6	0.473	0.2940	Valid
Y7	0.586	0.2940	Valid

Sumber : olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai dari ($r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2940. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono mengatakan, reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Faziah, 2021). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama - sama terhadap seluruh butir pertanyaan.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.620	Reliabel, Tinggi
Lingkungan Kerja	0.687	Reliabel, Tinggi
Kepuasan Kerja	0.611	Reliabel, Tinggi

Sumber : olah data SPSS 26

Dari tampilan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan memiliki *Cronbach'S Alpha* >0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

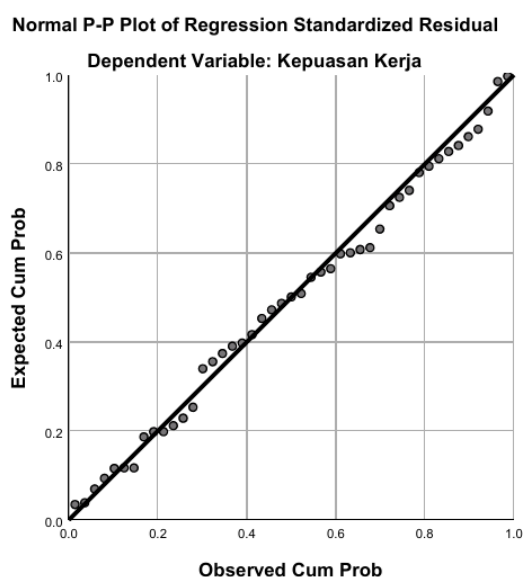
Purnomo mengatakan bahwa, “uji normalitas adalah model regresi yang digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak” (Meileny & Tintia, 2024).

Hasil Uji Normalitas One Sampel Kolmogrov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		45
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56376963
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.048
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2 tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : diolah peneliti 2026

Pada Tabel hasil uji Kolmogrov - Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig 0,200>0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan untuk analisis regresi berganda memiliki distribusi yang normal.



Gambar IV.II Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : olah data SPSS 2026

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal P-plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh melebar. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji multiokolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar sesama variabel *independent* dalam suatu model regresi (Ningrum & Cahya, 2025).

Hasil Uji Multikolinearitas

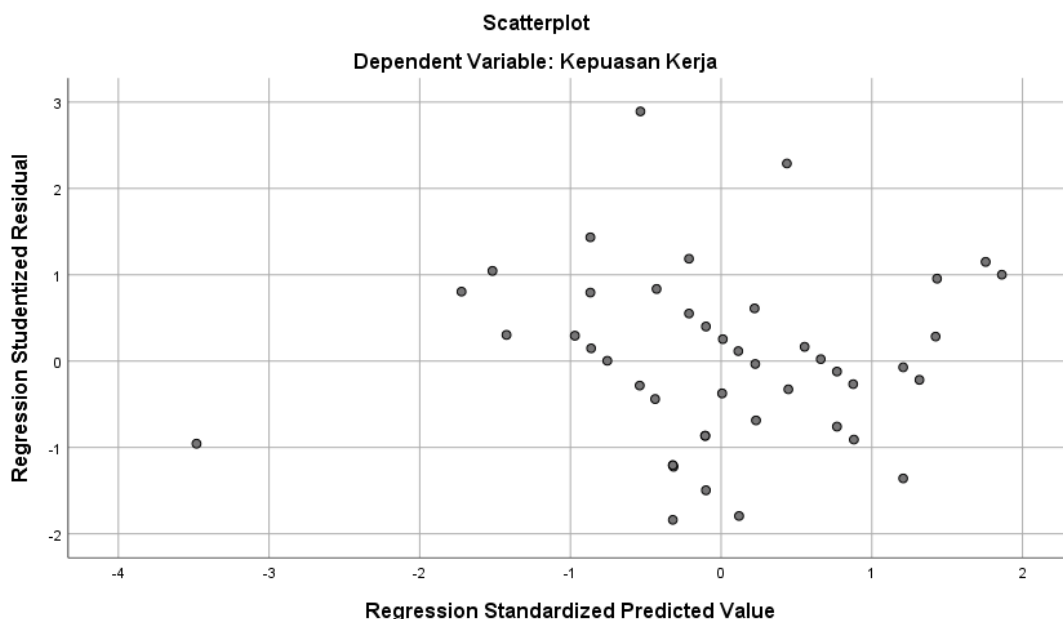
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)	4.460	2.945		1.515	.137		
	Motivasi Kerja	.225	.091	.315	2.484	.017	.530	1.886
	Lingkungan Kerja	.461	.106	.552	4.359	.000	.530	1.886

Sumber : olah data SPSS 26, 2026

Data hasil tabel dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja $0,530 > 0,10$. Sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar $1,886 < 10,00$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam data tersebut.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali 2018 mengatakan, uji Heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah residual dari model yang terbentuk memiliki *Varians* yang *konstan* atau tidak (Azizah & Ramadhayanti, 2023)..



Gambar IV. 1

Uji Heterokedastisitas

Sumber : olah data SPSS 26

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik - titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang jelas, seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas. Dengan demikian, asumsi heterokedastisitas pada model penelitian ini dapat dikatakan terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk uji selanjutnya

Uji Hipotesis**Uji Parsial**

Uji t digunakan untuk mengetahui dan membuktikan ada atau tidaknya pengaruh masing - masing variable independen terhadap variable dependen secara parsial.

Tabel Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.460	2.945		1.515	.137		
	Motivasi Kerja	.225	.091	.315	2.484	.017	.530	1.886
	Lingkungan Kerja	.461	.106	.552	4.359	.000	.530	1.886

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : olah data SPSS 26

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk

Hasil yang diperoleh dari tabel diatas untuk nilai t_{hitung} sebesar 2,484 dan nilai t_{tabel} 2,018 maka t_{hitung} 2,484 > 2,018 dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Dependen (Y). Artinya pada variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk.

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Segar Kumala Indonesia Tbk

Hasil yang diperoleh dari tabel diatas untuk nilai t_{hitung} sebesar 4,359 dan nilai t_{tabel} 2,018 maka t_{hitung} 4,359 > 2,018 dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Dependen (Y). Artinya pada variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk.

$t = (a/2 ; n - k) = (0,05/2 ; 45 - 2) = (0,025 ; 43) = 2,016$. Karena nilai T hitung > 2,016, serta seluruh variable memiliki nilai Sig. (<0,05) sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak H_a diterima

Uji Simultan

Menurut Ghazali 2021, uji F bertujuan untuk menilai kelayakan suatu model penelitian, yaitu untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel Independen secara Bersama - sama terhadap variabel Dependen (Putri & Suhartono, 2023).

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193.381	2	96.691	37.743	.000 ^b
	Residual	107.597	42	2.562		
	Total	300.978	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : olah data SPSS 26

H3 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berarti F_{hitung} dengan nilai 37.743 > nilai F_{tabel} dengan nilai 3.21. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel *Independen* memiliki pengaruh signifikansi terhadap variabel *Dependen*. Dari hasil regresi diatas dapat dilihat bahwa variabel *Independen* yaitu motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) secara Bersama - sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *Dependen* kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Sig alpha $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan hubungan antara variabel *Independen* dan variabel *Dependen* dengan baik.

Koefisien Determinasi**Koefisien Determinasi Parsial**

Koefisien determinasi parsial merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen (X) terhadap perubahan pada variabel dependen (Y), dengan mempertimbangkan keberadaan variabel independen lainnya dalam model regresi (Vikalina et al., 2023).

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	4.460	2.945		1.515	.137			
Motivasi Kerja	.225	.091	.315	2.484	.017	.693	.358	.229
Lingkungan Kerja	.461	.106	.552	4.359	.000	.768	.558	.402

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS Data diolah penulis, (2026)

Untuk mendukung hasil pengujian, penulis menyajikan perhitungan koefisien determinasi parsial yang dilakukan dengan rumus, $Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$ dari rumus tersebut, didapatkan hasil perhitungan seperti tabel berikut :

Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel independen	Beta x Zero order	Hasil	%
Motivasi Kerja	$0,315 \times 0,693$	0,219	21,9%
Lingkungan Kerja	$0,552 \times 0,768$	0,424	42,4%
	Total		64,3%

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial diatas, nilai koefisien determinasi parsial variabel motivasi kerja adalah 21,9%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini, sedangkan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 42,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Koefisein Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi simultan merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seluruh variabel independen (X) secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.625	1.601

Sumber : SPSS data diolah penulis, (2026)

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa nilai *R-square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,643. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua variable independen, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variable dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)	4.460	2.945		1.515	.137		
	Motivasi Kerja	.225	.091	.315	2.484	.017	.530	1.886
	Lingkungan Kerja	.461	.106	.552	4.359	.000	.530	1.886

Sumber : olah data SPSS 26

Berdasarkan table IV. 16. maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$y = 4,460 + 0,225 X1 + 0,461 X2$$

Diketahui nilai koefisien regresi berganda untuk setiap variable dalam kepuasan kerja karyawan terlihat persamaan tersebut yaitu :

1. Nilai *Constant* sebesar 4,460 dan nilai bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa meski tidak terpengaruh oleh variabel lainnya, seperti motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Dalam situasi Dimana jika tidak ada variabel Independen maka variabel kepuasan kerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi B1 sebesar 0,225 mengindikasikan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,225. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja nya.
3. Koefisien regresi b2 sebesar 0,461 mengindikasikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan demikian setiap peningkatan satu satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,461 dengan mengasumsikan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan hasil Penelitian**Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel uji t, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah $2,484 >$ dari t_{tabel} 2,016. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu artinya pada variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chealsy Lawren & Sanny Ekawati 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor”. yang membuktikan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai yang positif dan signifikan. (Rulianti & Erina, 2023) mendapatkan hasil yang sebanding dengan studi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel uji t, nilai t_{hitung} 4,359 > 2,016. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Fadhila Jasmin Indra & Zackarin Rialmi, 2022) yang menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasakan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaannya. Selanjutnya studi dilakukan (Wahyuni et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,743 dan F_{tabel} sebesar 3,21 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Selain itu nilai signifikansi menunjukkan hasil yang $> 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan gabungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan didukung fasilitas yang memadai akan membuat karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami & Marnisah, 2025) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang” sehingga semakin memperkuat hasil penelitian yang diperoleh, hasil uji F secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan. Selanjutnya oleh hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan serupa, penelitian ini dilakukan oleh (Adinata & Turangan, 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X”. Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Segar Kumala Indonesia Tbk cabang Jakarta utara, yang telah dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26, maka peneliti menarik beberapa Kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk Cabang Jakarta Utara. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji t, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,484 > t$ tabel $2,016$, serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,017$, yang berada di bawah taraf signifikansi $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H_{a1} dinyatakan diterima, sedangkan H_{01} ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, baik yang berasal dari kesempatan memperoleh promosi jabatan, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan dari perusahaan, maupun keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, maka semakin besar pula tingkat kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Hasil pengujian statistik lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk Cabang Jakarta Utara. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji parsial, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung $4,359 > t$ tabel $2,016$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H_{a2} dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, memiliki pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan rekan kerja mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Segar Kumala Indonesia Tbk Cabang Jakarta Utara. Hasil pengujian hipotesis secara simultan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $37,743 > F$ tabel $3,21$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$, yang lebih kecil dari taraf signifikansi $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis ketiga H_{a3} dinyatakan diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,625$, yang mengindikasikan bahwa $62,5\%$ variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam model penelitian ini. Adapun $37,5\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar variabel yang diteliti. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang seimbang dalam meningkatkan motivasi kerja sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan, terutama melalui pemberian pengakuan atas kinerja, kesempatan promosi, dan apresiasi yang adil agar semangat kerja karyawan semakin meningkat. Perusahaan juga perlu memperbaiki lingkungan kerja, terutama pada aspek fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, perbaikan sarana yang rusak seperti kursi dan pintu ruangan, serta menjaga suasana kerja yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, stres kerja, disiplin kerja, sehingga hasil penelitian dapat lebih luas dan lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt x*. 05(01), 195-201.
- Armansyah. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 81-93.
- Azizah, N., & Ramadhayanti, A. (2023). *Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Penyaluran Bantuan Subsidi Upah Terhadap Laporan Realisasi Anggaran*. 1, 9-17.
- Fajri, C., & Amelya, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5, 369-373.
- Faziah, N. (2021). *Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kesejahteraan pegawai kelurahan gamping krian di sidoarjo*.
- Gustami, D. A., Saputro, H. A., & Mubarak, A. A. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT Pindad. *Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10 (2), 926-936.
- Hardian, A. I. (2025). Lingkungan Kerja. *Ekonomi Dan Binsis*.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance , Burnout , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)*. 5(2), 90-99.
- Insan, M. Y., & Batubara, S. S. (2025). *Peran Disiplin dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan*. 8(September), 109-118.
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 11(04), 883-889.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt tsa di bogor*. 05(01), 149-158.
- Lazuardi, S. M. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Kajian Ekonomi, Manajemen, & Akuntansi*, 5(1), 57-71.
- Meileny, L., & Tintia, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 65-76.
- Ningrum, & Cahya, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Nugroho, A. A., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja by Agung Nugroho Adi, Armanu Thoyib etc.pdf* (Pertama). UB Press.
- Pasaribu, R., Kinanti, A., Putri, R. K., Nurhasanah, S., & Ningrum, W. P. (2025). Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling. *Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 14(2).
- Permana, D. S., & Yunus, E. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt . Jasa Marga Surabaya Mojokerto*. 3, 346-363.
- Prabaswara, V. K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Schecleanic*.
- Puri, J. A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Yodya Karya*.
- Putri, A. C., & Suhartono, S. (2023). Kemampuan Kualitas Audit Memoderasi Pengaruh Fraud Hexagon terhadap fraudulent Financial. *Bina Akuntansi*, 10(2), 732-757.
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 3, 1652-1659.
- Rulianti, & Erina. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 849-858.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (25th ed.).

- Supriyadi, D., & Wulandari, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai pada dinas pendidikan kota bandung. *Ekonomi, Dan Manajemen, Akuntansi*, 10 (3), 1903-1912.
- Utami, A., & Marnisah, L. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang*. 22, 407-418.
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, Reza, H. K., Ngii, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2023). *Pinton Setya Mustafa Universitas Islam Negeri Mataram* (Vol. 9, Issue 5).
- Wahyuni, R., Ghani, A., & Syanur, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(3), 142-150.