

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA MEGAH BUMI NUSANTARA PELALAWAN

Oleh: M. Fauzi Indrawan<sup>1</sup>, Okta Karneli<sup>2</sup>  
Email: [m.fauzi.indrawan2035@student.unri.ac.id](mailto:m.fauzi.indrawan2035@student.unri.ac.id)

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi.  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia  
Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293  
Telp/Fax.0761-63277

## *Abstract*

*Human resources is one component that has an important role in achieving the goals of a company, including the existing human resources at PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan Archipelago. The object of this research is PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan Archipelago. This study aims to determine how much influence the work environment and work motivation have on employee job satisfaction at PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan Archipelago. The research method uses quantitative data collection through questionnaires and interviews. The focus of sampling in this study were 79 employees of PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan using purposive sampling technique method. The data analysis technique used is simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 25. Based on the results of the research hypothesis test, it shows that there is a partially significant effect between work environment on job satisfaction with  $t_{count} 5.487 > t_{tabel} 1.991$ , work motivation on job satisfaction. with a value of  $5.605 > t_{tabel} 1.991$ . In this study, the strongest contribution to job satisfaction was the work motivation variable with an R square value of 0.290. Furthermore, it is also proven that there is a simultaneous influence between Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction of Employees of PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan Archipelago. with the value of  $F_{count} 20,842 > F_{tabel}$  of 3.12. Overall, the results of the simple and multiple regression tests were well received. Next for PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan is advised to pay attention to the work environment and work motivation so that employee job satisfaction will increase every year, and for further research to provide the latest theories to increase knowledge and strengthen the results of research.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan segala aktivitas yang ada di perusahaan. Semua potensi

sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, Edy 2017).

Sumber daya manusia selain merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sumber daya manusia sering menimbulkan masalah atau hambatan bagi perusahaan. Permasalahan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan masalah yang rumit karena menyangkut individu

yang mempunyai tingkat kebutuhan, harapan, dan latar belakang sosial yang berbeda-beda. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia adalah adanya kepuasan kerja yang rendah (Asmidir Ilyas, 2017).

Menurut pendapat Luthans (2008) dalam (Wongkar et al., 2018) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dibutuhkanlah faktor pendukung seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Kusumadewi n.d.), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas kerja tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja (Edy Sutrisno, 2009).

Pada era globalisasi sekarang ini banyak perusahaan bersaing dalam meningkatkan kualitas produk dan kualitas sumber daya manusianya dengan berbagai cara yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya guna untuk mencapai dari tujuan perusahaan tersebut. terutama pada bidang minyak kelapa sawit yang ada di Indonesia, perusahaan kelapa sawit bersaing satu dengan yang lain untuk menciptakan produk yang memiliki keunggulan dan kualitas yang baik salah satu perusahaan yang sedang berusaha bersaing untuk meningkatkan

kualitas sdm dan produk meraka adalah PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang minyak kelapa sawit.

PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara adalah salah satu perusahaan swasta nasional terkemuka di Riau yang berdiri pada tahun 1991 yang memproduksi minyak sawit melalui perkebunan yang dikelola secara berkelanjutan. PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara terdiri atas karyawan pimpinan, karyawan pelaksana dan karyawan tetap. Karyawan pelaksana terbagi atas dua, yaitu karyawan yang bekerja dikantor (bagian administrasi) dan karyawan lapangan yang terjun langsung ke kebun. Karyawan kantor bertugas dalam mengatur pencatatan atau administrasi mulai dari total bibit yang di tanam setiap tahunnya dan pencatatan hasil panen.

Fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini adanya kendala yang dialami karyawan seperti, jaringan Wifi atau paket data mengalami gangguan, maka karyawan kantor bagian penginputan data akan menjadi sedikit kesusahan dalam membuat laporan dan pengiriman laporan hasil kerjanya. Apalagi ketika listrik mati kinerja mereka akan sangat terganggu, walaupun bisa diakali menggunakan genset untuk menyalakan beberapa komputer itu tidak akan cukup apalagi AC tidak bisa di hidupkan, karyawan akan merasakan kepanasan didalam ruangan kantor dan semangat mereka akan menurun akibat ketidakpuasan dalam menjalankan kerjanya.

Namun begitu masih terdapat fenomena yang penulis temukan dalam penelitian yaitu turunnya kepuasan kerja yang cenderung tidak stabil tiap tahunnya di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut: “Bagaimana Pengaruh

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara?".

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja di perusahaan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara.

### **Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen sumber manusia terutama pada kajian lingkungan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Penulis  
Peneliti ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi, teori dengan praktik di lapangan. Serta sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.
  - b. Bagi Perusahaan  
Memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan kepuasan karyawan
  - c. Bagi Pembaca  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat

menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

### **Tinjauan Pustaka** **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam (Kusumadewi n.d.), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2007) bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

1. lingkungan kerja fisik
2. lingkungan kerja non fisik.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas kerja tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam bekerja (Edy Sutrisno, 2009).

Dimensi Motivasi Kerja Menurut Sutrisno Edy (2009), dimensi motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Faktor Intern : penghargaan dan pengakuan.
2. Faktor Ektern : kondisi lingkungan kerja (cahaya yang cukup, bersih, strategis), adanya jaminan pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

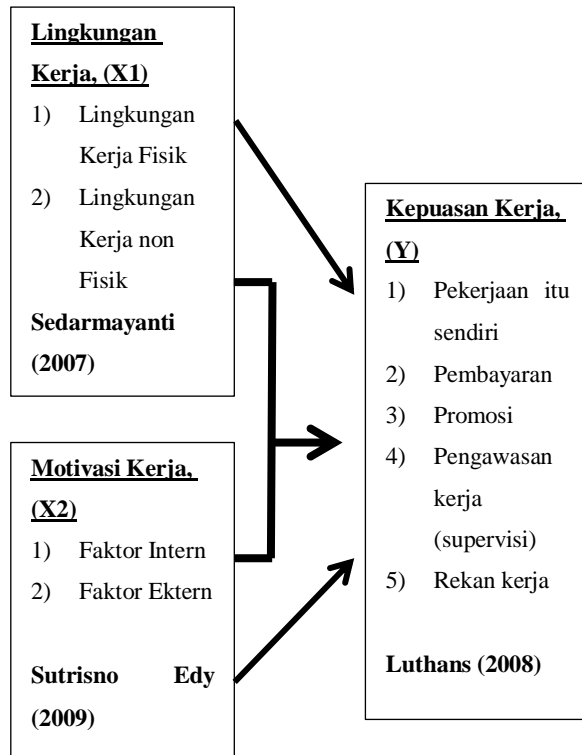
Luthans (2008) dalam (Wongkar et al., 2018) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (2008) ada lima dimensi kepuasan kerja karyawan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja

karyawan yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pembayaran
- 3) Promosi
- 4) Pengawasan kerja (supervisi)
- 5) Rekan kerja

### Kerangka Pemikiran



### Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian terpenting di dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai kepuasan kerja (Suparyadi, 2015).

Menurut Suparyadi (2015), menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ruang kerja yang cukup luas tidak hanya mampu memberikan keleluasan gerak dalam bekerja, tetapi juga memberikan suasana yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, dan tidak

saling mengganggu rekan kerja.

### Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dapat membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan pertanda baik bagi perusahaan, namun penurunannya akan menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja dan hasil produksi sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian (Endo Wijaya Kartika & Thomas S. Kaihatu, 2010).

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

H2 : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

H3 : Diduga Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

### Teknik Pengukuran

Untuk mendapat data-data yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan digunakan instrument berupa kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang

pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019).

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Data yang telah diolah kemudian di deskriptifkan yaitu berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan Perusahaan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Jalan Lintas Sumatera Pekanbaru-Pangkalan kerinci, Lubuk Ogung, Bandar Seikijang, Kabupaten Pelalawan, Riau 28772.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti Pada karyawan kantor perusahaan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan dengan jumlah 79 karyawan. Sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability* sampling berupa *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode yang menggunakan kriteria yang dipilih oleh peneliti dalam memilih sampel, karena teknik pengambilan data dipilih dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014).

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

## **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan diskusi.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis deskriptif.

## **Uji Intrumen**

### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam Bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih” untung menghitung validari butir soal digunakan rumus menurut (Sugiyono, 2019).

### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *Cronbach alpha*  $\geq$  r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach alpha*  $\geq$  0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007).

## **Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Menurut normal (Ghozali, 2012) dalam (Irfan Muzailani, dkk , 2019). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov. Normalitas dapat dilihat atau dideteksi dari gambar

Kurva Normal P-P Plot grafik dimana terdapat pola titik-titik yang mengikuti garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut pendapat ghozali (2012) dalam (Irfan Muzailani, dkk, 2019), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai VIF  $\leq 10$ , dan nilai Tolerance  $\geq 0,1$ .

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut pendapat ghozali (2012) dalam (Irfan Muzailani, dkk, 2019), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

#### **Uji Analisis Data**

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

#### **Uji Hipotesis**

##### **a. Uji Parsial (Uji t)**

Menurut pendapat Ghozali dalam Anjelita, (2020). Mengatakan bahwa uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

##### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kepuasan Kerja (Y).

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi pada intinya

digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai *range* antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis deskriptif**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi oleh karyawan kantor yang berusia 25-30 tahun, jenis kelamin didominasi oleh perempuan, tingkat pendidikan terakhir responden yang didominasi oleh tamatan S1, dan untuk lamanya bekerja didominasi dalam kurun waktu 6 s/d 10 tahun.

### **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka dikatakan tidak valid.  $r$  hitung dalam uji pada kolom corrected item total correlation, sedangkan  $r$  tabel dilihat dari  $N-2$  ( $79 - 2 = 77$ ) yaitu 0,2213 dengan taraf signifikansi 5%.

### **Uji Reabilitas**

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila *cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60. Makanya variabel dipenelitian ini dinyatakan reliabel.

### **Uji Normalitas**

Untuk melihat apakah sebaran data berdistribusi normal. Jika titik mengikuti garis diagonal maka dikatakan sebaran data normal. Dalam penelitian ini hasil sudah berdistribusi normal. Dapat dilihat dari hasil uji kolmogorof smirnov. Menurut pendapat ghozali (2012) Jika nilai  $K - S$  signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika  $K - S$  tidak signifikan maka residual tersebut

berdistribusi secara normal, dapat diketahui bahwa hasil dari uji kolmogorov-smirnov dengan nilai 0,080 pada signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed), dengan arti kesimpulannya adalah bahwa residual terdistribusi secara normal karena p value  $\geq$  0,05.

### Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar  $>$  0.10, artinya tidak terjadi multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari  $<$  10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik berada diatas dan dibawah nol pada sumbu Y. Dihasil uji glejser nilai data variabel signifikansinya lebih besar dari 0,05 yang artinya dalam uji heterokedastisitas glejser tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 17,243 + 1,187 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,243, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 17,243.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 1,187 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai lingkungan kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1,187 dan sebaliknya.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar 71,9%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 18,977 + 1,132 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 18,977, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 18,977.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,132 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai motivasi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 1,132 dan sebaliknya.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam model regresi ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,402 + 0,719 + 0,719 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Karyawan

A = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Standar Error,

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 13,402, mengandung arti bahwa jika lingkungan

kerja, dan motivasi kerja nilainya 0, maka kepuasan kerja senilai 13,402.

- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,719 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai lingkungan kerja, maka nilai partisipasi sebesar 0,719.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,719 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai motivasi kerja, maka nilai partisipasi sebesar 0,719.
- d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja 1,438 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka nilai partisipasi sebesar 0,719.

#### **Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)**

##### **Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), yaitu 5,487. dimana  $t_{hitung} = 5,487 > t_{tabel} = 1,991$  dan  $sig < 0,05$ , dengan lebih besar  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan.

##### **Uji Parsial (Uji t) Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), yaitu 5,605. dimana  $t_{hitung} = 5,605 > t_{tabel} = 1,991$  dan  $sig < 0,05$ , jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan.

##### **Uji F (Uji Simultan) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji F pada tabel menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20,842 \geq$  dari  $F_{tabel}$  senilai 3,12 dan  $sig < 0,05$ . Jadi dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan, maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja bagi karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan diperoleh hasil yang menunjukkan kategori sangat setuju. Dapat dilihat dari 2 dimensinya yaitu; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dimana secara dimensional dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik mendapatkan skor tertinggi dan lingkungan kerja non fisik mendapatkan skor terendah.
2. Motivasi kerja bagi karyawan PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan diperoleh hasil yang menunjukkan kategori setuju. Dapat dilihat dari 2 dimensinya yaitu; faktor intern dan faktor ekstern, dimana secara dimensional dapat diketahui bahwa faktor intern mendapatkan skor tertinggi dan faktor ekstern mendapatkan skor terendah.
3. Kepuasan kerja bagi karyawan PT.



Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan diperoleh hasil yang menunjukkan kategori setuju. Dilihat dari 5 dimensinya yaitu; pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengawasan (supervisi) dan rekan kerja, dimana secara dimensional dapat diketahui bahwa pekerjaan itu sendiri mendapatkan skor tertinggi dan pengawasna kerja (supervisi) mendapatkan skor terendah.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dimana semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada diatas maka penulis memberikan saran untuk dijadikan sebagai sumbangan kontribusi pemikiran bagi PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan dan peneliti selanjutnya. Saran – saran yang

akan penulis berikan terbagi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan, perusahaan harus lebih memperhatikan dimensi lingkungan kerja non fisik dalam hal kerja sama yang baik antar karyawan dan juga antara karyawan dan atasan yang mana hal ini memiliki skor lebih rendah dari pada dimensi lingkungan kerja fisik. penulis menyarankan kepada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari segi lingkungan kerja non fisik agar karyawan merasa tercukupi kebutuhannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara perusahaan mengadakan event bagi karyawan untuk karyawan mampu berkerja sama dengan baik dan juga atasan harus menerima kritik dan saran yang diberikan karyawan.
2. Dengan adanya motivasi kerja yang rendah pada dimensi faktor ekstern maka dari itu penulis menyarankan perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan kerja dan meningkatkannya dengan cara memperbaiki dan memperbarui fasilitas kantor. Dan juga memperjelas jaminan karir seperti adanya promosi jabatan yang diberikan serta kontrak kerja yang sesuai bagi karyawan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan.
3. Dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pusaka Megah Bumi Nusantara Pelalawan, maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penataan lingkungan kerja non seperti adanya kerja sama yang baik antar karyawan dengan cara memberikan event yang bertujuan untuk meningkatkan kerja sama dan juga

atasan menerima ide, kritik dan saran yang diberikan karyawan. Dan perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi kerja ekstern seperti kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dan jaminan karir bagi karyawan dalam menjalankan kinerjanya, sehingga hal ini akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan ke depannya.

4. Bagi penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk bisa menambahkan variabel lainnya dan teori-teori penghubung antar variabel yang mana akan menjadi pendukung bagi peneliti selanjutnya agar meningkatkan ilmu pengetahuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akeda, R., Masykur, H., & Cahyani, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Loyalitas Nasabah. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 49–62.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Irfan Muzailani, Azis Fathoni, Leonardo Budi Hasiholan, S. M. (2019). *Effect of Compensation, Work Environment and Leadership on Work Satisfaction and Its Impact on Employee Loyalty in CV. Trendys Advertising Tegal. Journal of Management*, 5(5), 1–11.
- Kaswan. (2016). Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung : ALFABETA, cv. (2), 1-239.
- Kusumadewi, Paramitha Tri. N.D. 2016, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).”
- Leuhery, F., & Manuhutu, A. J. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manis*, 2(1), 11–24.
- Makmun, M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(2), 195–203.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Unit Hcbp PT. Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemica:JurnalEkonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2).
- Pasaribu, S. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Langkat. Universitas Medan Area.
- Permata, D., & Sari, S. Y. S. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.
- Purnawan, I. G., Adi, Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Riandani, W. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *Journal Administrasi*

- Bisnis, 3(4), 873–887.
- Ridwan, & Sunarto. (2013). Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ruliadi Krisna, M. I. (2014). Hubungan Promosi Jabatan dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Pemasaran PT Tribun Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*.
- Palan. R. (2007). *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta : PPM
- Sulfiani, A. N., & Ilmu. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Oleh Lpttg Malindo Dengan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Desa Salulemo. *Public Administration Journal*, 3(2), 58–65.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Wongkar, O. B. P., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3338 – 3347.