

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Airkon Pratama Kota Bekasi

Andrian Novaldi^{1*}, Warsono², Eka Putri Handayani³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Penulis Korespondensi: Andriannovaldi17@gmail.com

Abstract. *Business competition in Indonesia is getting tighter, making HR resources an important factor for organizational success, with employee job satisfaction as one of the main indicators. The purpose of this study is to determine the influence of work motivation and work environment on the job satisfaction of employees of PT Airkon pratama in the city of Bekasi. By using the quantitative method of descriptive analysis. The respondents in this study were employees of the landscape division of PT Airkon Pratama at the Bekasi City government office (37 people). The data sources used are primary data such as the distribution of questionnaires, questionnaires, and observations. The secondary data used was a library study and analyzed using the SPSS application version 25. The results of the study showed a positive and significant influence between work motivation on job satisfaction, with a t-test score of $4.619 > 2.032$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. There was a positive and significant effect on the variable job satisfaction with a t-test result value of $2.528 > 2.032$ and a significance value of $0.016 < 0.05$. From the results of the F test, work motivation and work environment simultaneously had a positive and significant effect on the job satisfaction of employees of PT Airkon Pratama Bekasi City with a value of $108,481 > 3,276$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Work Motivation; Work Environment; Job Satisfaction.*

Abstrak. Persaingan bisnis di Indonesia semakin ketat, menjadikan sumber SDM menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi, dengan kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu indikator utamanya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Airkon pratama di kota Bekasi. Dengan menggunakan metode kuantitatif analisis deskriptif. Responden pada penelitian ini karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama di kantor pemerintah Kota Bekasi (37 orang). Sumber data yang digunakan yaitu data primer seperti penyebaran angket kuesioner dan observasi. Data sekunder yang digunakan adalah studi kepustakaan dan di analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai hasil uji t sebesar $4,619 > 2,032$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai hasil uji t sebesar $2,528 > 2,032$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Dari hasil uji F motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Airkon Pratama Kota Bekasi dengan nilai $108,481 > 3,276$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Pada saat ini persaingan bisnis yang ada di Indonesia semakin ketat, dan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan pelaku utama dalam organisasi yang perannya tidak sepenuhnya dapat digantikan oleh teknologi, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan penilaian tertentu (I. Saputra, Rahmadiyanti, Fingkania, Devi, & Devi, 2025). Pada bisnis *Building Management* (Pengelolaan Gedung) tren permintaan pada bisnis ini setiap tahun terus naik seiring dengan kesadaran untuk membuat properti atau bangunan yang

efisien dalam penggunaan energi dan ramah lingkungan, hal ini membuat semakin banyak pesaing yang membangun perusahaan pada sektor ini. Karena hal ini perusahaan dituntut untuk mampu mengelola karyawan secara efektif agar dapat mencapai kinerja yang optimal (Shahid, Shahid, & Irfan, 2025).

Salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Syahronica dalam (Ikhwanti et al., 2023) “kepuasan kerja adalah rasa emosional karyawan yang mana tidak terjadinya titik temu antara tingkat nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan”. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, serta kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut (Afiyah, Gadzali, & Suwarno, 2024) “Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang memengaruhi seseorang dalam bekerja. Dorongan tersebut berasal dari kebutuhan individu serta pengaruh lingkungan fisik dan sosial, sehingga tingkat motivasi setiap karyawan dapat berbeda”. Lalu menurut Handoko dalam (Wahyuni, Gani, & Syahnur, 2023) motivasi adalah proses yang menentukan sejumlah tugas yang akan dilaksanakan dengan penuh perhatian untuk melaksanakan pekerjaan.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan. Menurut (A. A. Saputra, 2021) lingkungan kerja adalah faktor yang mungkin mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kenyamanan, keamanan, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan antara atasan dan bawahan adalah contoh kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas akan memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan cara terbaik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat meningkatkan stres terkait pekerjaan dan berdampak negatif pada produktivitas karyawan.

Dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan gedung, seperti PT Airkon Pratama yang menangani *Building Management* proyek Pemerintah Kota Bekasi, peran karyawan khususnya pada divisi *landscape* sangat penting dalam menjaga keindahan dan kelestarian lingkungan taman. Pekerjaan pada divisi ini menuntut ketelitian, konsistensi, serta kemampuan bekerja di berbagai kondisi lingkungan. Tuntutan tersebut dapat memengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada kepuasan kerja karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama Kota Bekasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Amrillah, 2025). Namun ditemukan pula penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Dinsar, Budiandriani, & Nurnajamuddin, 2023). Hal serupa juga terjadi pada variabel lingkungan kerja, dimana terdapat penelitian yang menemukan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (A. A. Saputra, 2021). Dan ditemukan penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sebaliknya (Baktiar, Muttaqin, & Mubarak, 2024). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Mengacu pada uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menyusun

penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Airkon Pratama Kota Bekasi”.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Motivasi Kerja

Menurut Winardi dalam (Humairoh & Soekardan, 2021) “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi guna mencapai suatu tujuan”. Motivasi di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan produktivitas karyawan (Basu, 2023). Karena itu, motivasi karyawan memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta. Menurut (Iskandar, Nasution Harris Pinagaran, & Dalim, 2025), tingkat motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih antusias dan bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang ideal. Selaras dengan Motivasi kerja menurut Rivai “Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang menerapkan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu” (Rochimin & Sukrispiyanto, 2022).

Menurut Tirtayasa dalam (Rulianti & Nurpribadi, 2023) “Motivasi adalah proses yang berasal dari faktor eksternal yang memberikan individu atau kelompok kerja untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja sendiri menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap para karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Sedarmayanti, 2024) “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.” Pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan dapat berlangsung dengan baik dan menghasilkan kinerja optimal apabila lingkungan kerja dalam keadaan aman, sehat, dan nyaman (I. Saputra et al., 2025).

Nitisemito (2006) dalam (Lestari, Abidin, & Sulaimiah, 2023) menambahkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif mencakup berbagai elemen yang perlu diperhatikan, antara lain suasana tempat kerja yang terdiri dari pencahayaan, suhu, ruang untuk bergerak, kebisingan, serta interaksi antar karyawan. Menurut (Afiyah et al., 2024) Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi tempat kerja, tetapi juga merupakan bagian dari kompensasi nonfinansial yang meliputi kebijakan organisasi, kualitas pengawasan, hubungan antar karyawan. Dengan cakupan lingkungan kerja tersebut karyawan diharapkan dapat menumbuhkan rasa nyaman karena tidak mengalami kendala berarti dan menimbulkan rasa kepuasan dalam bekerja.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo dalam (Rulianti & Nurpribadi, 2023) “Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang seharusnya diterima”. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, yang berarti bahwa tingkat produktivitas di tempat kerja juga bervariasi dan dapat menyebabkan dampak yang berbeda di tempat kerja (A. A. Saputra, 2021). Selain itu, Adamy dalam (Umroh & Sutarmin, 2024), kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional setiap individu yang puas dengan pekerjaan dan hasil kerjanya. Menurut Sekaran dalam (Darmawan, 2021) jika karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, itu menunjukkan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif seorang

karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap lingkungan kerja. (Dwiwarman, 2025).

Bhastary dalam (Yuridha, 2022) tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan cenderung berbeda, dan perbedaan tersebut dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Menurut Issa dalam (Yuridha, 2022), kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci yang terkait dengan kondisi kerja mereka. Faktor-faktor ini termasuk jumlah pendapatan yang diterima, karakteristik pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan dari atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode kuantitatif analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama proyek kantor pemerintahan kota Bekasi tahun 2026 sebanyak 37 orang. Menurut (Sugiyono, 2026) jika jumlah populasinya kurang atau dibawah 100 maka menggunakan teknik *sampling* total. Karena dalam penelitian ini jumlah populasinya 37 orang jika mengunakan teknik *sampling* total yaitu menggunakan seluruh populasi dan di bawah 100 maka, sampel dalam penelitian ini adalah 37 orang. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, studi pustaka, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji parsial (t), uji simultan (F), uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji validitas Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.731	0.334	Valid
	X1.2	0.752	0.334	Valid
	X1.3	0.707	0.334	Valid
	X1.4	0.815	0.334	Valid
	X1.5	0.562	0.334	Valid
	X1.6	0.712	0.334	Valid
	X1.7	0.801	0.334	Valid
	X1.8	0.580	0.334	Valid
	X1.9	0.705	0.334	Valid
	X1.10	0.785	0.334	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Tabel 2 Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.890	0.334	Valid
	X2.2	0.667	0.334	Valid
	X2.3	0.750	0.334	Valid
	X2.4	0.596	0.334	Valid
	X2.5	0.795	0.334	Valid
	X2.6	0.681	0.334	Valid
	X2.7	0.678	0.334	Valid
	X2.8	0.797	0.334	Valid
	X2.9	0.725	0.334	Valid
	X2.10	0.814	0.334	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25
Tabel 3 Hasil Uji validitas Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.849	0.334	Valid
	Y.2	0.492	0.334	Valid
	Y.3	0.794	0.334	Valid
	Y.4	0.843	0.334	Valid
	Y.5	0.745	0.334	Valid
	Y.6	0.814	0.334	Valid
	Y.7	0.535	0.334	Valid
	Y.8	0.768	0.334	Valid
	Y.9	0.811	0.334	Valid
	Y.10	0.820	0.334	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Dalam ketiga tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari uji validitas mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel dengan $\alpha=0,05$, kemudian nilai *degree of freedom* (df) $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel, maka

$$df = 37-2$$

$$= 35$$

$$= 35 \text{ adalah } 0.334$$

Maka dari data diatas didapatkan nilai semua pernyataan dalam penelitian ini, dari variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) semuanya memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel yaitu 0.334. sehingga semua pernyataan ada di dalam penelitian ini adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas	Hasil Uji Reliabilitas
1	Motivasi Kerja (X1)	0,884	0.60	Reliabilitas Kuat
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,902	0.60	Reliabilitas Sempurna
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,894	0.60	Reliabilitas Kuat

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

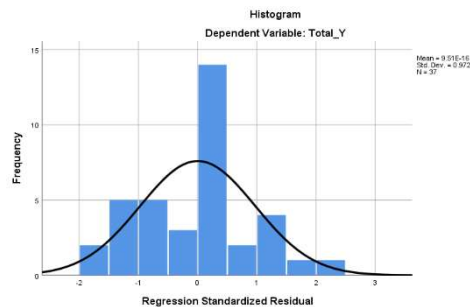
**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51055656
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.110

Test Statistic	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

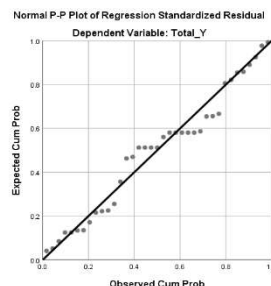
Dari hasil uji normalitas pada tabel di atas *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, dan variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan terdistribusi normal.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Gambar 1 Grafik Histogram

Kemudian uji normalitas juga dapat dilihat menggunakan grafik histogram seperti pada gambar di atas berdasarkan grafik histogram bisa dilihat membentuk lonceng dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan yang bisa disimpulkan bahwa histogram ini dinyatakan normal.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Gambar 2 P-P Plot dalam Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian P-P Plot pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar tersebut tidak terlalu jauh cenderung mengikuti garis diagonal. Hal ini mengartikan bahwa model regresi pada penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.026	2.981		.344	.733		
	Motivasi	.619	.134	.618	4.619	.000	.223	4.491

Kerja								
Lingkungan Kerja	.354	.140	.338	2.528	.016	.223	4.491	

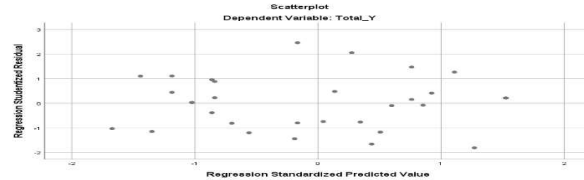
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan data pada Tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, memiliki nilai VIF kurang dari 10 serta nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai VIF sebesar 4,491 dan nilai *tolerance* sebesar 0,223. Sementara itu, variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai VIF sebesar 4,491 dan nilai *tolerance* sebesar 0,223. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam analisis regresi, heteroskedastisitas adalah kondisi ketika varians atau penyebaran residual tidak sama pada setiap nilai variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan melihat titik-titik yang menyebar diatas 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa penyebaran data residual tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

Uji Linearitas

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	538.110	13	41.393	13.957	.000
		Linearity	508.742	1	508.742	171.534	.000
		Deviation from Linearity	29.368	12	2.447	.825	.625
	Within Groups		68.214	23	2.966		
	Total		606.324	36			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel Y, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,625. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,625 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variabel Y bersifat linear.

Tabel 8 Hasil uji linearitas variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	519.779	9	57.753	18.018	.000
		Linearity	472.644	1	472.644	147.453	.000
		Deviation from Linearity	47.135	8	5.892	1.838	.113
	Within Groups		86.545	27	3.205		
	Total		606.324	36			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel X2 dengan variabel Y, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,113. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,113 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X2 dengan variabel Y bersifat linear.

C. Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (t)

Tabel 9 Hasil Uji parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.026	2.981		.344	.733
	Motivasi Kerja	.619	.134	.618	4.619	.000
	Lingkungan Kerja	.354	.140	.338	2.528	.016
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (Uji t) di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis:

H01 : Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Airkon Pratama.

Ha1: Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Airkon Pratama.

Berdasarkan tabel di atas variabel Motivasi kerja (X1) mendapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,619 > 2,032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), H01 ditolak dan Ha1 diterima.

2. Hipotesis:

H02 : Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Airkon Pratama.

Ha2 : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Airkon Pratama.

Berdasarkan tabel di atas variabel Lingkungan kerja (X2) mendapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,528 > 2,032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,016 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja

(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), H02 ditolak dan Ha2 diterima.

Uji Simultan (F)

Tabel 10 Hasil Uji simultan (Uji f)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.180	2	262.090	108.481	.000 ^b
	Residual	82.144	34	2.416		
	Total	606.324	36			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi kerja						

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (Uji f) di atas maka hasilnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hipotesis:

H03 : Secara simultan (bersama-sama), Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Airkon Pratama.

Ha3 : Secara simultan (bersama-sama), Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Airkon Pratama.

Berdasarkan tabel di atas variabel Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) mendapat nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($108,481 > 3,276$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y), H03 ditolak dan Ha3 diterima.

D. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.834	1.670
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai R *Square* sebesar 0,839 atau 83,9%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 83,9% sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji Determinasi lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.773	1.954
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,780 atau 78%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 78% sedangkan sisanya 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13 Hasil Uji Determinasi Simultan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.857	1.554
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,865 atau 86,5%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 86,5% sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.026	2.981		.344	.733		
	Motivasi Kerja	.619	.134	.618	4.619	.000	.223	4.491
	Lingkungan Kerja	.354	.140	.338	2.528	.016	.223	4.491
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai dari koefisien B yang merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 1,026 + 0,619x_1 + 0,354x_2 + e$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (kepuasan kerja)

a : Bilangan konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

x₁, x₂ : Variabel bebas

e : Tingkat kesalahan

Dari persamaan diatas, maka hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Bilangan konstanta (a) menunjukkan angka positif yaitu sebesar 1,026 yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 1,026.

- 2) Nilai b_1X_1 (Motivasi kerja) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,619 yang berarti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) mengalami peningkatan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,619 terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- 3) Nilai b_2X_2 (Lingkungan kerja) memiliki nilai koefisien positif yaitu sebesar 0,354 yang berarti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_2) mengalami peningkatan satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,354 terhadap Kepuasan Kerja (Y).

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel Motivasi kerja (X_1) mendapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,619 > 2,032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama pada proyek *Building Management* Kantor Pemerintah Kota Bekasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Amrillah, 2025) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Owabong Water Park Purbalingga” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Owabong Water Park Purbalingga.

Hal ini mencerminkan kondisi motivasi kerja karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama pada proyek *Building Management* Kantor Pemerintah Kota Bekasi berada dalam kondisi yang baik. Kondisi tersebut didukung oleh adanya penghargaan atas hasil kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan, sehingga mendorong karyawan bekerja secara optimal dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel X_2 Terhadap Variabel Y

Hasil penelitian yang telah dilakukan, Lingkungan kerja (X_2) mendapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,528 > 2,032$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,016 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama pada proyek *Building Management* Kantor Pemerintah Kota Bekasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian (A. A. Saputra, 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama pada proyek *Building Management* Kantor Pemerintah Kota Bekasi berada dalam kondisi yang baik. Kondisi tersebut didukung oleh terpenuhinya lingkungan kerja fisik yang memadai dan lingkungan kerja nonfisik yang baik sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

Hasil penelitian yang telah dilakukan, Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mendapat nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($108,481 > 3,276$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan variabel Lingkungan kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama pada proyek *Building Management* Kantor Pemerintah Kota Bekasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Heni, 2022) yang menyatakan bahwa secara

simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan Motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan divisi *landscape* PT Airkon Pratama pada proyek *Building Management* Kantor Pemerintah Kota Bekasi berada dalam kondisi yang baik. Kondisi ini didukung oleh terpenuhinya aspek motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang baik sehingga secara bersama-sama meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

DAFTAR REFERENSI

- Afiyah, S., Gadzali, S. S., & Suwarno, B. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Saba Jaya Publisher.
- Amrillah, M. F. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Owabong Water Park Purbalingga. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, 3(1), 24–31. <https://doi.org/10.61434/dfame.v3i1.218>
- Baktiar, R. O., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Basu, S. (2023). Motivation and its impact on employee performance. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.5436/ajsde.v2i1.1250>
- Darmawan, D. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI UNTUK MENENTUKAN KEPUASAAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43–53. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.56>
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2714–2724. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>
- Heni, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Desa Watudiran Kecamatan Waigete Kabupaten Sikka. *Holistic Science*, 2(1), 23–28. <https://doi.org/10.56495/hs.v2i1.106>
- Humairoh, N., & Soekardan, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Sistem Informasi Akuntansi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*, 2(1), 30–35. <https://doi.org/10.23969/brainy.v2i1.32>
- Iskandar, Y. A., Nasution Harris Pinagaran, & Dalim, M. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 481–886. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.522>
- Lestari, W. A., Abidin, Z., & Sulaimiah, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial,

- Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3281–3287. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2002>
- Rochimin, M., & Sukrispiyanto. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AKADEMIKA*, 20(2), 100–106. <https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Shahid, M. N., Shahid, M. U., & Irfan, M. (2025). Advances in Building Energy Management: A Comprehensive Review. *Buildings*, 15(23), 4237. <https://doi.org/10.3390/buildings15234237>
- Sugiyono. (2026). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 67–80. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Yuridha, R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN JOB CRAFTING TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>