
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ni Made Dwi Narwathi⁽¹⁾
Mirah Ayu Putri Trarintya⁽²⁾
I Putu Putra Astawa⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: dwinarwathi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to partially and simultaneously influence the work environment and work motivation on employee job satisfaction at the Guwang Traditional Village LPD. The population in this study were all 32 employees of the Guwang Traditional Village LPD. Determination of the sample using a saturated sample, so that the entire population is used as a sample. After testing the instrument and testing the classical assumptions, then the data was analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that the work environment has a positive and significant effect on the job satisfaction of LPD employees in the Guwang Traditional Village. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of LPD Guwang Traditional Village employees. Work environment and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction of LPD Guwang Traditional Village employees. Suggestions that can be put forward in this study are suggested to the Guwang Traditional Village LPD to increase air circulation in the employee's work space and provide better rewards to employees who are able to show better work performance and increase employee job satisfaction.
Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Guwang sebanyak 32 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah disarankan kepada LPD Desa Adat Guwang agar menambah sirkulasi udara di dalam ruang kerja karyawan serta memberikan penghargaan yang lebih baik kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Menurut (Hasibuan, 2019) “manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan”. Menurut (Simamora, 2018) “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul”. Menurut (Hasibuan, 2019) “seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaan, kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Menurut (Mangkunegara, 2019) kepuasan kerja yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi”. Sedangkan menurut (Davis & John, 2017) menjelaskan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan”.

Menurut (Pradana, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja”. Menurut (Artana, 2018) lingkungan kerja adalah “keadaan tempat kerja seorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan”. Menurut (Khoiriyah, 2019) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”.

Hasil penelitian (Ismail et al., 2021) menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan”. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian (Pradana, 2021), (Anandita et al., 2021), (Wijiningrum, 2022), serta (Dewi & Mahayoga, 2023) yang juga menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja baik secara fisik seperti maupun non fisik, dapat menjadi pendorong bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mendapatkan kepuasan dalam proses menjalankan tugas-tugasnya”.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki karyawan (Ismail et al., 2021). Menurut (Winardi, 2018) “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif”. Menurut (Wirawan, 2018) “ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya faktor intrinsik (*motivation factor*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawah oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya yang mampu memuaskan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Serta faktor ekstrisik (*maintenance factor*) yaitu faktor yang menyangkut hal-hal dari luar diri karyawan”.

Hasil penelitian (Pradana, 2021) menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ismail et al., 2021), (Ginting & Siagian, 2021), (Wijiningrum, 2022), serta (Suputra & Sadiartha, 2023) yang juga menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang diberikan perusahaan merupakan daya dorong semangat karyawan dalam bekerja, motivasi yang semakin baik membuat karyawan lebih puas dalam bekerja”.

Penelitian ini dilaksanakan pada LPD Desa Adat Guwang, yang merupakan salah satu LPD yang didirikan dalam rangka melestarikan dan meningkatkan kemandirian kehidupan desa, khususnya di Desa Adat Guwang dengan segala aspeknya serta dalam rangka mempercepat pertumbuhan perekonomian di pedesaan karena kurangnya modal, disamping bank-bank dan lembaga-lembaga perkreditan yang ada, secara kuantitatif belum dapat menampung atau menjangkau permintaan akan kredit-kredit kecil yang dibutuhkan masyarakat Desa Adat Guwang. Maka pada tanggal 23 Maret 1990 didirikan suatu badan usaha lembaga milik Desa Adat Guwang berupa Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang bergerak dalam usaha simpan pinjam yang didirikan dengan Surat Keputusan Gubernur Daerah Tingkat I Bali No. 151 tahun 1990 dan diresmikan pada tanggal 31 Maret 1990 oleh Bapak Bupati Gianyar.

Sebagai LPD yang sudah lama berdiri dan memiliki nasabah yang cukup banyak, LPD Desa Adat Guwang selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah, hal ini dilakukan agar nasabah tidak berpaling kepada lembaga keuangan lain. Untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mampu memuaskan nasabah, LPD Desa Adat Guwang mengharapkan memiliki karyawan yang handal dan selalu bersemangat dalam bekerja. Menurut (Hasibuan, 2019) “seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja

dapat diperolehnya dari pekerjaan tersebut”. Tetapi hal tersebut berbanding terbalik dengan keadaan di LPD Desa Adat Guwang, banyak karyawan yang mengeluhkan gaji yang belum sesuai dengan beban kerja, dimana salah satu faktor yang menjadi alat ukur kepuasan karyawan adalah diterimanya gaji yang dirasa adil bagi karyawan.

Berdasarkan data kompensasi yang didapatkan dari LPD Desa Adat Guwang, terlihat bahwa gaji pokok yang diterima setiap karyawan per bulan rata-rata sebesar Rp. 2.405.000 dan tunjangan rata-rata sebesar Rp. 50.000, jika ditotal setiap karyawan rata-rata mendapatkan gaji Rp. 2.455.000 per bulan, jumlah tersebut bisa lebih tinggi dan lebih rendah tergantung jabatan dan unit kerja karyawan. Jumlah tersebut tentu masih dibawah UMR Gianyar sebesar Rp. 2.656.000 pada tahun 2022. Hal inilah yang menjadi keluhan karyawan dan cenderung membuat kepuasan kerja karyawan UMR Kabupaten Gianyar masih rendah.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, juga harus diperhatikan oleh manajemen LPD. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan LPD Desa Adat Guwang, didapatkan keterangan mengenai keluhan karyawan terhadap lingkungan kerja yang ada, salah satunya adalah LPD memiliki ruangan yang kurang luas untuk seluruh karyawan, apalagi ketika seluruh karyawan kolektor tabungan selesai mengumpulkan tabungan nasabah dan datang ke kantor LPD secara bersamaan membuat ruangan penuh sesak karyawan. Selain itu dari sisi lingkungan kerja non fisik masih adanya konflik-konflik kecil antar karyawan berimbas kepada komunikasi yang kurang baik, dan koordinasi pekerjaan menjadi belum maksimal sehingga membuat beberapa pekerjaan terlambat untuk diselesaikan. Masih adanya permasalahan lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang telah dipaparkan dikhawatirkan akan berimbas kepada kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, terdapat pula permasalahan lain mengenai motivasi kerja yang masih kurang mendapat perhatian manajemen LPD Desa Adat Guwang. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan LPD Desa Adat Guwang, karyawan merasa masih belum menerima penghargaan yang baik atas prestasi kerja ataupun kinerja seperti dapat mencapai target tabungan dan target deposito belum mendapatkan penghargaan yang sesuai. Hal tersebut sesuai dengan salah satu indikator dalam mengukur motivasi kerja yaitu pengakuan atas kinerja yang ditunjukkan karyawan, jika dapat dimaksimalkan pemberian penghargaan yang baik seharusnya dapat menjadi kebanggaan tersendiri bagi karyawan LPD Desa Adat Guwang dan dapat memotivasinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik. Adanya permasalahan inilah yang diindikasikan membuat kepuasan karyawan menjadi rendah dan membuat karyawan belum dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

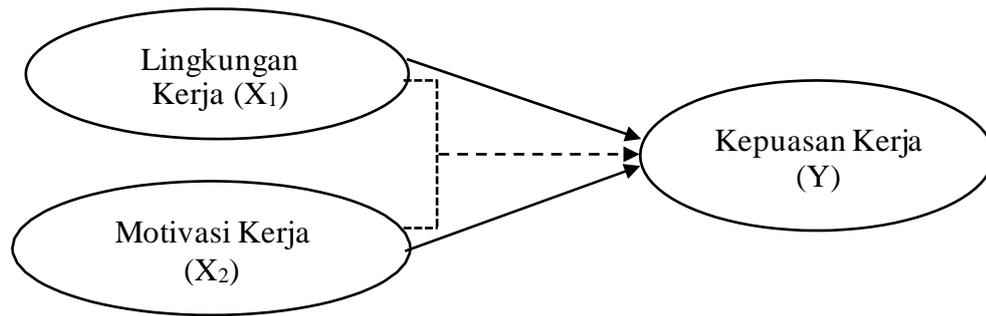
- H₁: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang.
- H₂: Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang.
- H₃: Diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Guwang.

Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian ini menggunakan “pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus”. Lokasi penelitian dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Guwang yang berlokasi di Jl. Raya Guwang No.100, Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Menurut (Sugiyono, 2020) populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Guwang sebanyak 32 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan LPD Desa Adat Guwang sebanyak 32 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020).

Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner dengan skala linkert. Menurut (Sugiyono, 2020) “skala likert digunakan dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1”. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H_1 dan H_2) maupun hipotesis simultan (H_3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2020) “pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel bebas dan terikat sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel”. Hasil uji instrumen terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kepuasan kerja (Y)	Y1	0,917	Valid	0,881	Reliabel
		Y2	0,785	Valid		
		Y3	0,626	Valid		
		Y4	0,944	Valid		
		Y5	0,901	Valid		
2	Lingkungan kerja (X ₁)	X1.1	0,756	Valid	0,952	Reliabel
		X1.2	0,905	Valid		
		X1.3	0,803	Valid		
		X1.4	0,924	Valid		
		X1.5	0,965	Valid		
		X1.6	0,936	Valid		
		X1.7	0,869	Valid		
3	Motivasi kerja (X ₂)	X2.1	0,663	Valid	0,827	Reliabel
		X2.2	0,509	Valid		
		X2.3	0,514	Valid		
		X2.4	0,894	Valid		
		X2.5	0,836	Valid		

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018) “ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki *pearson correlation* (r) > 0,30 serta dikatakan reliabel atau handal apabila memiliki koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,6”. Berdasarkan hasil pengujian instrumen maka data penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018), “sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik”. Hasil uji asumsi klasik penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		32
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42537447
Most Extreme Differences	Absolute	.174
	Positive	.112
	Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		.986
Asymp. Sig. (2-tailed)		.285

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “pengujian normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal”. Pengujian ini memberikan hasil signifikansi $0,285 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.575	1.457			
	X1	.498	.079	.687	.406	2.461
	X2	.355	.133	.289	.406	2.461

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan *Varian Inflation Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10”. Pengujian memberikan hasil sesuai dengan kriteria pengujian multikolonearitas sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala multikolonearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.290	.927		3.551	.001
	X1	-.008	.050	-.044	-.170	.867
	X2	-.132	.085	-.406	-1.553	.131

a. Dependent Variable: abs

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan kriteria nilai signifikansi seluruh variabel berada diatas 0,05”. Pengujian memberikan hasil sesuai dengan kriteria pengujian heteroskedastisitas sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja LPD Desa Adat Guwang. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.575	1.457		.395	.696
	X1	.498	.079	.687	6.325	.000
	X2	.355	.133	.289	2.660	.013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5. nilai konstanta (α) = 0,575 dan koefisien regresi (β_1) = 0,498 dan (β_2) = 0,355. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,575 + 0,498X_1 + 0,355X_2$$

Hasil Analisis Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2020), analisis determinasi adalah “suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.851	1.47371

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,928, dengan demikian besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang adalah sebesar 86,1% sedang sisanya 13,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya *job description*, beban kerja, dan lainnya.

Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja LPD Desa Adat Guwang terlihat pada Tabel 5, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,498, nilai t_{hitung} sebesar 6,325 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dimiliki LPD Desa Adat Guwang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2021) menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja”. Hasil penelitian ini juga diperkuat hasil penelitian (Pradana, 2021), (Anandita et al., 2021), (Wijiningrum, 2022), serta (Dewi & Mahayoga, 2023) yang juga menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja LPD Desa Adat Guwang yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan LPD Desa Adat Guwang lebih fokus menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang lebih tinggi dalam proses menjalankan tugas-tugasnya”.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,355, nilai t_{hitung} sebesar 2,660 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diberikan LPD Desa Adat Guwang kepada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pradana, 2021) menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin meningkat”. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Ismail et al., 2021), (Ginting & Siagian, 2021), (Wijiningrum, 2022), serta (Suputra & Sadiartha, 2023) Pradana (2021) menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. LPD Desa Adat Guwang dapat memberikan motivasi berupa penghargaan kepada karyawannya yang dapat menunjukkan prestasi kerja serta penyelesaian tugas yang lebih baik dari karyawan lainnya. Motivasi seperti tersebut dapat menjadi

daya dorong semangat karyawan dalam bekerja, motivasi yang semakin baik membuat karyawan lebih puas dalam bekerja”.

Uji F

Menurut (Sugiyono, 2020), “pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu menguji seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat”. Hasil uji F penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.236	2	195.118	89.841	.000 ^a
	Residual	62.982	29	2.172		
	Total	453.219	31			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang, yang didasarkan pada nilai F_{hitung} sebesar 89,841 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja dan didukung dengan motivasi kerja yang baik dari LPD Desa Adat Guwang maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam bekerja menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2021) yang menyatakan bahwa secara simultan “lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian (Pradana, 2021) dan (Wijiningrum, 2022) yang juga menyatakan “secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif serta ditambah dengan motivasi kerja yang baik akan semakin meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang telah dipaparkan, lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang lebih tinggi dalam proses menjalankan tugas-tugasnya, apalagi ditambah dengan motivasi kerja yang baik seperti pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dari sebelumnya maka akan menambah kepuasan karyawan dalam bekerja”.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Artinya, semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPD Desa Adat Guwang. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi.

Saran

Terkait lingkungan kerja, jawaban responden terendah pada pernyataan tentang LPD Desa Adat Guwang memiliki ruangan dengan sirkulasi udara yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa LPD belum memiliki ruangan dengan sirkulasi udara yang baik, yang kemungkinan terjadi karena ruangan masih minim dan sempit untuk menampung seluruh karyawan. Maka disarankan kepada LPD Desa Adat Guwang untuk menambah sirkulasi udara di dalam ruang kerja karyawan seperti menambah jendela atau pemasangan AC agar ruang kerja lebih nyaman bagi karyawan.

Terkait motivasi kerja, jawaban responden terendah pada pernyataan tentang setiap hasil kerja karyawan selalu mendapat pengakuan dari pimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa LPD setiap pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan baik belum mendapatkan pengakuan atau apresiasi yang baik dari pimpinan LPD Desa Adat Guwang. Maka disarankan kepada LPD Desa Adat Guwang terutama pimpinan LPD agar dapat memberikan penghargaan yang lebih baik kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan selalu puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti: *job description*, beban kerja, dan lainnya serta menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

Anandita, S. R., Saropah, & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di SMP Islam Mbah Bolong Jombang. *JIP: Jurnal Inovasi*

-
- Penelitian*, 2(1), 1245–1252.
- Artana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 24(1), 1–18.
- Davis, K. N., & John, W. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (D. Agus (ed.); 7 ed.). Erlangga.
- Dewi, N. K. I. L., & Mahayoga, G. A. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirna Mangutama Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 298–311.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 96–107.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Ismail, T., Firdaus, M. A., Sundarta, I., & Avessina, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal Intemational Finance Cabang Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 294–304.
- Khoiriyah, L. (2019). *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Pradana, H. H. (2021). Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 281–286.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suputra, I. K. A. D., & Sadiartha, A. A. N. G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Warung Pizarrodi Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 473–480.
- Wijiningrum, A. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 229–243.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.
- Wirawan. (2018). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. PT. Raja Grafindo Persada.