

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo

**David Samuel Siahaan**

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
davidsiahaan04@gmail.com

---

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023  
Perbaikan September 2023  
Diterima September 2023  
Tersedia Online Oktober 2023

---

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Lingkungan Kerja  
Motivasi Kerja  
Kepuasan Kerja  
kepuasan pelanggan

### Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi sangatlah tergantung pada kinerja dari para karyawannya, sehingga perusahaan dituntut untuk terus memperbaiki kualitas sumber daya manusianya guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maja Agung Elektrindo. Penelitian dengan jenis kuantitatif dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan pada karyawan PT Maja Agung Elektrindo berjumlah 110 responden. Analisa data menggunakan hipotesis dengan bantuan software SPSS 25.0. Hasil penelitian diperoleh persamaan linier  $Y = 3,959 + 0,100X_1 + 0,243X_2 + 0,546X_3$  hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan, maka berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,100, 0,243 dan 0,546 demikian sebaliknya. Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan.

---

### I. PENDAHULUAN

Manusia berperan penuh menjalankan seluruh aktivitas yang ada di perusahaan, sehingga manajemen dituntut efektif mengelola SDM yang ada agar dapat bertahan dan bersaing dalam pasar bisnis yang ketat dan kompetitif (Hernawan dkk., 2022). Manajemen SDM merealisasikan kegiatan untuk mengembangkan, melatih, memotivasi, membentuk dan melakukan penilaian demi tercapainya tujuan utama perusahaan (Ginjar & Andy, 2022).

Eksistensi bisnis diukur dengan kinerja karyawannya dimana pekerjaan mereka dengan mengutamakan efisiensi. Dengan kata lain, kinerja perusahaan akan bergantung pada kualitas pekerjaannya. Tujuan perusahaan melakukan standarisasi sumber daya manusia adalah agar mempunyai karyawan yang sepenuhnya dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan. Sulitnya menarik karyawan berpotensi besar, serta mahal biaya untuk mencari, menyeleksi, dan merekrut karyawan baru yang berkualitas, membuat perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan tersebut. Mereka harus terus bekerja

Kinerja adalah bentuk kontribusi terhadap organisasi, meliputi kualitas atau kuantitas output, siklus produksi, keterikatan kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan melibatkan seluruh aspek pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja pegawai suatu organisasi berdampak pada kemajuan organisasi itu sendiri (Andy & Melvina, 2022). Sumber daya manusia penting karena

berperan dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Perilaku khas membuat perbedaan bagi setiap individu dalam kelompok kerja atau lingkungan sosial dan berdampak pada kompetensi perusahaan untuk berkembang sehingga peningkatan kinerja wajib dilakukan (Andy & Wahyuni, 2022)

Manajemen hendaknya memikirkan cara memberikan kenyamanan kepada karyawan agar mempunyai pengikut setia bekerja. Setiap karyawan tentunya ingin mempunyai kehidupan yang lebih baik melalui pekerjaannya saat ini. Kepuasan kerja merupakan indikator penting bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, serta menjadi tolak ukur perilaku kerja mereka yang tercermin dalam motivasi, ketidakhadiran, atau kinerja mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan senang seorang karyawan dalam bekerja, yang akan memberikan rasa nyaman selama bekerja. Semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka ia akan semakin aktif dalam bekerja

Lingkungan kerja juga penentu kinerja yang perlu dikontrol oleh dewan direksi. Lingkungan kerja mempunyai efek dapat meningkatkan prestasi kerja (Pasaribu & Kusnawan, 2022). Lingkungan dalam pekerjaan akan memperkuat loyalitas pegawai, situasi dimana pegawai tidak merasa nyaman bekerja, tidak aman dan tidak mendukung pekerjaannya dengan baik akan meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Motivasi menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai ketika bekerja, karena motivasilah yang memberikan semangat atau dorongan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang baik. Adanya motivasi kerja juga diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja (Kusnawan et al., 2019). Dapat dikatakan bahwa karyawan yang memandang motivasi kerjanya secara positif akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi, seperti bekerja lebih giat dan mempunyai sikap yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, produktivitas tenaga kerja akan terus meningkat pada tingkat yang optimal. Motivasi dapat menjadi bagian penting dalam mendorong seseorang melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam bisnis karena berkaitan langsung dengan segala sesuatu yang ada dalam lingkup perusahaan yang membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik (Kusnawan et al., 2019).

Menurut (Darmadi, 2020,242) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dalam pekerjaan yang membantu mereka menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik. Seperti penerangan yang baik dan suhu udara yang dingin ataupun lingkungan yang baik.

Menurut (Gunawan & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah suasana kerja berupa situasi dan kondisi yang ada pada tempat kerja termasuk fasilitas dan peralatan dan keseluruhan yang dapat membantu karyawan dalam bekerja.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Mangkunegara 2017,93) mengatakan bahwa :

Motivasi yaitu dorongan yang berkaitan dengan emosional perasaan kepada pegawai agar mampu mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan manajemen dengan berbagai upaya yang meliputi

pemberian hadiah, pujian, penghargaan dan pengakuan sehingga karyawan merasa dihargai dalam perusahaan.

Menurut (Adha & Hafidzi 2019,52) menjelaskan:

Motivasi merujuk pada tambahan semangat yang meningkatkan gairah kerja agar karyawan bekerja efektif untuk mencapai target Perusahaan.

Menurut (Padave *et al.*, 2021) mengatakan bahwa:

*Work motivation* adalah keinginan untuk mencapai sesuatu untuk mencapai kepuasan dan kinerja. Kemudian juga dijelaskan kehendak dari diri seseorang yang akan dapat mendorongnya bertindak atau sesuatu menjadi landasan atau penyebab tindakan seseorang.

Menurut (Graham, 2020) mengatakan bahwa:

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang kuat yang mendorong seseorang untuk kerja. Adapun motivasi juga bisa diartikan sebagai persoalan yang begitu krusial terhadap semua upaya sekelompok orang yang melangsungkan kerja sama demi meraih suatu tujuan. Kendati demikian, persoalan motivasi ini hanya bisa diakui keberadaannya ketika pada prinsipnya orang mudah termotivasi, menyediakan setiap yang mereka inginkan.

#### Kepuasan Kerja

Menurut Iqbal *et al.*, (2021) mengatakan bahwa:

*Job Satisfaction* adalah seperangkat perasaan yang karyawan miliki tentang pekerjaannya, sebagai hasil dari partisipasi karyawan selama bekerja dalam Perusahaan yang menggambarkan perilaku dan kualitas kerjanya.

Menurut Alsafadi & Altahat (2021) mengatakan bahwa:

*Job satisfaction* penting karena sikap dan keyakinan karyawan dapat mempengaruhi perilakunya dan hubungannya dengan organisasi. Dengan demikian, penilaian terhadap tingkat kepuasan kerja juga bisa didasarkan pada lingkup yang lebih luas atas beragam kemungkinan permasalahan yang dapat berpengaruh pada pengalaman kerja dari para karyawan, atau kualitas kehidupan kerja

#### Kinerja Karyawan

Menurut (Silaswara *et al.* 2021:3) mengatakan bahwa:

Kinerja merupakan kualitas ataupun kualitas yang dihasilkan seseorang dalam organisasi yang sesuai, dibawah ataupun lebih tinggi dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Iqbal *et al.*, (2021) mengatakan bahwa:

Kinerja adalah segala upaya yang telah diperbuat selama satu periode yang dapat diukur dengan kualitas kerja maupun kuantitas yang dihasilkan dalam pekerjaan yang menunjukkan mutu seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut (Radita *et al.*, 2021) mengatakan bahwa:

proses yang tujuannya berorientasi terhadap kepastian suatu organisasi dalam berproses pada tempatnya demi mengoptimalkan produktivitas pekerja, unit, serta organisasi itu sendiri. *Perfomance* disebut juga dengan berbagai hal yang dapat atau telah dilakukan dan tidak dilakukan oleh pekerja.

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk . Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut (Sugiyono 2019 : 126) penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan data berupa angka yang diteliti lebih dalam dan ditarik

kesimpulan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan total sampel berjumlah 150 orang

#### IV. HASIL

##### 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.773	2.43825

Koefisien R<sup>2</sup> diperoleh 0.779 atau 77,9%, faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menguraikan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 22,1% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti.

##### 2. Hasil Uji Parsial T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	9.442	.000
	Lingkungan Kerja	9.488	.000

Nilai sig lingkungan kerja  $0,000 < 0,05$ , Maka dibuktikan melalui perhitungan statistik ada efek lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.916	.000
	Motivasi Kerja	10.839	.000

Nilai sig motivasi kerja  $0,000 < 0,05$ , Maka dibuktikan melalui perhitungan statistik ada efek motivasi terhadap kinerja karyawan.

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.396	.000
	Kepuasan Kerja	16.808	.000

Nilai sig kepuasan kerja  $0,000 < 0,05$ , Maka dibuktikan melalui perhitungan statistik ada efek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2061.758	1	2061.758	282.502	.000 <sup>b</sup>
	Residual	788.206	108	7.298		
	Total	2849.964	109			

Nilai F sig 0,000 < 0,05, nilai ini membuktikan lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan memiliki efek secara bersama-sama pada kinerja karyawan.

### V. KESIMPULAN

Pengujian penelitian telah dilakukan dan memberikan hasil pada uraian pembahasan, sehingga ditarik kesimpulan yaitu baik secara parsial maupun simultan dilaporkan adanya dampak lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N, N & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–6, 52.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publisng.
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human Resource Management Practices and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519–529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Anam, C. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang.” *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, Vol. 04. N.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Effendi, E., Mursilah, M., & Mujiono, M. (2018). Korelasi Tingkat Perhatian Orang Tua dan Kemandirian Belajar dengan Prestasi Belajar Siswa. *Titian Ilmu: Jurnal Ilmiah Multi Sciences*, 10(1), 17–23. <https://doi.org/10.30599/jti.v10i1.131>
- Firmansyah, M. A. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. CV Budi Utama.

- Graham, S. (2020). An attributional theory of motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101861. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101861>
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 124–135.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction ( At Pt Ici Paints Indonesia ). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Padave, P., Kanekar, R., & chande, K. (2021). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*, xxx. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Prasadj, R. (2018). *Human Capital Management*. IN Media.
- Radita, F. R., Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., Chidir, G., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, February, 45–59. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v4i1p105>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kurniawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Pustaka Kreasi Mandiri* (Issue 1).
- Janamarta, S. J., Hendra, H., & Yana, D. (2021). Effect Of Ease of Use and Trust on Purchase Decisions Through Online Shopping Sites. *ECo-Fin*, 3(3), 388–398. <https://doi.org/10.32877/ef.v3i3.532>
- Janamarta, S., & Lestari, O. D. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT . Adilmart - Tangerang Production Department ). *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Kusnawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas

Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa (Survei pada mahasiswa program Studi Manajemen). *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.52>

Kusnawan, A., Andy, Hernawan, E., Silaswara, D., & Sefung, T. (2020). The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decisions. *TEST Engineering and Management*, 82(5116), 5116–5129. [www.alex.com](http://www.alex.com)

Sugiyono. (2019). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive ).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).