e-ISSN: 2962-8873, p-ISSN 2964-6049
DOI: https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4
Received: 03 Oktober 2023, Revised: 28 September 2023, Publish: 16 November 2023
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nila Khairani[1*], Annisa Suci Wulandari[2], Dania Triutami[3], Hadita Hadita[4] Indri Restu Gustiani[5], Jumawan Jumawan[6], Ramara Deva[7], Silvia Nursafitri[8]
[1]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: nilakhairani04@gmail.com
[2]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: annisaswddd@gmail.com
[3]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: daniatriutami291@gmail.com
[4]Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: hadita.universitas@gmail.com
[5]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: indrirestu08@gmail.com
[6]Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id
[7]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: ramaradiva@gmail.com
[8]Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: silvianursafitri1@gmail.com

[*]Corresponding Author: nilakhairani04@gmail.com[1]

Abstract: *This examination aims to dissect the impact of the work environment and work motivation on employee job satisfaction. This descriptive uses a quantitative and interesting methodology that is determined to find out how a variable influences different factors or how a variable is related to different factors. The results of this exploration show that the work environment and work motivation have a positive but not too large influence. Employee job satisfaction will be disrupted due to various factors and indicators in the workplace that are less supportive. On the other hand, employees who are satisfied with their work will be more motivated at work.*

Keyword: *Work Environment, Work Motivation, and Job Satisfaction*

Abstrak: Pemeriksaan ini bertujuan untuk membedah dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Deskriptif ini menggunakan metodologi kuantitatif dan menarik yang ditentukan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi

faktor-faktor yang berbeda atau bagaimana suatu variabel dihubungkan dengan faktor-faktor yang berbeda. Hasil eksplorasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak terlalu besar. Kepuasan kerja karyawan akan terganggu akibat berbagai faktor dan indikator di tempat kerja yang kurang mendukung. Sebaliknya pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Ini merupakan aset penting bagi sebuah pertemuan karena pertemuan tersebut tidak dapat mencapai tujuannya tanpa adanya pekerja. Apa yang telah dilakukan dan diperoleh seseorang menentukan seberapa baik mereka dapat membantu bisnisnya. Untuk memperoleh hasil terbaik, tentunya Anda juga membutuhkan SDM yang berkualitas. Pekerjaan merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kemajuan afiliasi karena berhubungan langsung dengan perencanaan hukum. Dalam keadaan seperti ini, agen harus memberikan hasil terbaik untuk mendukung tujuan hubungan. Kepuasan kerja merupakan salah satu jaminan bahwa perwakilan mempunyai keputusan untuk berfungsi dengan baik.

Organisasi yang memiliki tujuan jelas dalam menjaga SDM dapat menciptakan tempat kerja yang terlindungi dan terbuka karena hal ini akan berdampak pada mentalitas perwakilan dalam mengejar pilihan pekerjaan yang baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar agen dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang disampaikan atau disarankan, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya selama bekerja. Demikian pula, untuk mencapai pemenuhan pekerjaan, organisasi pelengkap harus fokus pada kondisi lingkungan kerja. Para pionir harus memperlakukan tempat kerja mitra mereka dengan sangat serius. Apakah tempat kerja melakukan siklus konstruksi untuk suatu keperluan atau tidak, hal ini akan berdampak pada perwakilan mana yang menyelesaikan siklus desain. Tempat kerja yang menarik bagi para spesialis dapat mendukung pelaksanaan lebih lanjut. Selain itu, tempat kerja yang buruk menyebabkan para spesialis merasa kebingungan dalam bekerja. Alangkah baiknya jika masyarakat mampu menjalankan aktivitasnya dengan menyenangkan, positif, aman, dan damai. Inspirasi kerja sering kali disebut sebagai salah satu variabel yang mengatur aktivitas seseorang karena mendorongnya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila segala perencanaan dan usaha bertumpu pada inspirasi kerja yang tinggi, maka eksekusi pun akan tinggi, begitu pula sebaliknya. Mitra hendaknya memberikan motivasi. Inspirasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan sesuatu.

Faktor tempat kerja, selain inspirasi kerja, telah terbukti menyebabkan pemenuhan pekerjaan yang luas atau tidak representatif. Tempat kerja dalam sebuah afiliasi sangat penting untuk difokuskan. Perwakilan yang menyelesaikan siklus perakitan akan terpengaruh apakah tempat kerja menjalankan siklus tersebut dalam suatu afiliasi atau tidak. Tempat kerja yang berpusat pada pekerja juga dapat memberdayakan pelaksanaan pekerjaan, namun tidak adanya tempat kerja dapat mengurangi pelaksanaan pekerjaan profesional dan pada akhirnya mendelegasikan pemenuhan pekerjaan. Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya dalam mendukung kepuasan kerja karyawan.

Rumusan masalah

Berdasarkan landasan tersebut dapat dibentuk permasalahan yang akan dibicarakan untuk membangun spekulasi untuk pemeriksaan lebih lanjut, antara lain:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan para karyawan yang berpusat di sekitar asosiasi pada umumnya akan merasa puas dengan keadaannya, sehingga memberikan motivasi yang besar kepada mereka untuk terus bekerja dalam pekerjaannya. Variabel lain yang menambah kepuasan kerja adalah nilai kerja dan penghargaan. Berkat kedua komponen ini, para buruh dapat melaksanakan komitmennya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja berdampak buruk pada tujuan inspirasional. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh konsep sulit mengenai kinerja, penghargaan, dan kondisi kerja (Wurdiana Shinta, 2021).

Perspektif pilihan sehubungan dengan pemenuhan pekerjaan diperkenalkan oleh para spesialis. Kepuasan kerja sebagian besar adalah sesuatu yang dimiliki seseorang. karena setiap pekerja mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Ketika jumlah kesulitan yang mereka hadapi meningkat, kepuasan kerja representatif juga meningkat. (Gofur, 2018). Beberapa faktor umumnya berdampak pada pemenuhan pekerjaan spesialis, termasuk: pekerjaan yang dianggap menantang bagi perwakilan, penghargaan, kondisi iklim kerja, dan hubungan sosial. Melihat pekerjaan secara lebih jelas dapat membuat perwakilan merasa terkuras. Ungkapan "pekerjaan yang menarik adalah kecintaan terhadap pekerjaan", "penghargaan kerja", dan "eksekusi kerja" menunjukkan kepuasan kerja (Narpati et al., 2020).

Sebagai gambaran umum mengenai kepuasan kerja, memberdayakan iklim di sekitar rumah saat bekerja adalah salah satunya. Keraguan dan tantangan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka juga sering kali disebabkan oleh kepuasan kerja. Ketidakpuasan terus berkembang dan kesenjangan antara anggapan dan pertemuan terus terisi (untuk situasi yang sedang berlangsung, anggapan tidak terpenuhi) (Harahap dan Khair, 2020). Beberapa tanda terpenuhinya pekerjaan antara lain: (Meutia dan Narpati, 2021).

a) Eksekusi sebagian besar telah diperluas
   Meningkatkan tingkat kepuasan kerja individu akan meningkatkan tenaga kerja yang selanjutnya akan mendorong kinerja agen.
b) Sikap berwibawa
   Kehadiran pekerja yang membantu pekerja lain dengan cara yang melampaui apa yang diharapkan dilakukan oleh pekerja tersebut. Perwakilan yang puas dengan posisi mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan progresif.
c) Kepuasan sepanjang kehidupan sehari-hari
   Kepuasan di tempat kerja meningkatkan minat hidup dan memberikan kepuasan. Karena merasa puas bekerja, para perwakilan akan merasa lebih gembira saat pulang kerja.
d) Kemakmuran fisik dan dunia lain
   Pekerja akan lebih energik dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan asumsi mereka yakin telah menjalankan bisnisnya dengan kompeten.
e) Kepuasan kerja
   Di lingkungan kerja, rekan kerja dan atasan menawarkan bantuan yang kuat. Terlebih lagi, pemenuhan berasal dari mendapatkan bayaran dari organisasi.

Kepuasan Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Tinggi & Tinggi, 2018), (Setyawati, 2019), (Narpati et al., 2020) dan (Ni'Am et al., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian penting dalam karyawan menyelesaikan latihan kerja.

Iklim tempat organisasi bekerja berdampak pada kesejahteraan organisasi. Dalam arti lain dikatakan juga bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang seolah-olah berhubungan dengan suatu kantor atau bisnis. Lingkungan kerja yang layak akan sangat berdampak pada tingkat efisiensi yang representatif. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong utama tenaga kerja (Panjaitan, 2018).

Lingkungan kerja pada dasarnya terkait dengan komponen atau elemen lain di sekitar karyawan, yang berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penampilan pekerja organisasi. Oleh karena itu, dalam organisasi para eksekutif harus memberikan perhatian yang serius terhadap bagian-bagian lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat (TiWibowo et al., 2014).

Karyawan yang terbiasa bekerja keras dalam keadaan negatif seperti suhu tinggi, tidak adanya penerangan, kontaminasi udara, atau area kerja yang terbatas dan tidak rapi, tidak adanya keamanan (perwakilan tidak memiliki area kerja/pantry sendiri) dibandingkan dengan area kerja sebenarnya yang aman , padat dan ngawur, sehingga bisa berdampak pada kinerja (Kurniawan & Yani, 2019). Beberapa indikator lingkungan kerja antara lain: (Saleh & Utomo, 2018)

a) Penerangan
b) Suhu udara
c) Suara bising
d) Warna dan ruang gerak
e) Keamanan dan hubungan karyawan

Lingkungan Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Arianto, 2013), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Saleh & Utomo, 2018) dan (Kurniawan & Yani, 2019)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan energi luar atau dalam untuk bekerja dengan sengaja dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini juga dapat dianggap sebagai elemen yang mendorong seseorang untuk bertindak di kemudian hari dengan tujuan tertentu dalam pikirannya. Perilaku seseorang merupakan representasi paling sederhana dari motivasinya dalam bekerja. Biasanya, ketika seseorang atau karyawan mencapai tujuannya, motivasinya berkurang atau berhenti. Dengan demikian, seseorang telah mencapai tujuannya. Semakin banyak minat yang tercipta, semakin besar keinginan untuk memilih suatu aktivitas dan melakukannya (Syukri et al., 2023).

Kata “motivasi” berasal dari kata Latin “mover” yang berarti “dorongan” atau “memberikan suatu daya penggerak” yang menjadikan seseorang bersemangat dalam pekerjaannya dan membuat ia mau berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan segala upayanya untuk mencapai tujuan tersebut serta mencapai pemenuhan. Motivasi dalam administrasi hanya ditampilkan kepada HR secara keseluruhan dan bawahan secara khusus. Arti motivasi kerja adalah karena motivasi menyebabkan, menyalurkan dan mendukung cara orang bertindak, sehingga mereka akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan antusias untuk mencapai hasil yang ideal. (Rahayu, 2015).

Sebuah organisasi atau asosiasi dapat memperoleh keuntungan dari karyawan yang dibujuk untuk bekerja, karena ini merupakan sumber daya yang signifikan. Motivasi kerja merupakan perkembangan dari dorongan-dorongan utama yang memberikan energi pada pekerjaan seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan mengkoordinasikan investasi waktu dan tenaga mereka yang signifikan untuk mencapai kemajuan. Motivasi kerja merupakan hal paling menarik yang mendorong seseorang untuk bekerja. Beberapa tanda inspirasi kerja antara lain: (Prawoto & Hasyim, 2022) a) Kebutuhan Fisik, b) Kebutuhan Rasa Aman, c) Kebutuhan Sosial, d) Kebutuhan Penghargaan.

Motivasi Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Prastyo & Santoso, 2021), (Safrizal, 2021), (Tecoalu et al., 2022) dan (Motivasi et al., 2023).

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Wurdiana Shinta, 2021), (Gofur, 2018), dan (Narpati et al., 2020)	Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja
2	(Harahap & Khair, 2020), (Meutia & Narpati, 2021), dan (Tinggi & Tinggi, 2018)	Lingkungan Kerja memiliki pegaruh secara positif dan juga signifikan kepada Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja
3	(Setyawati, 2019), (Narpati et al., 2020), dan (Ni'Am et al., 2021)	Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja memiliki pegaruh yang positif dan juga signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja
4	(Panjaitan, 2018), (TiWibowo et al., 2014), dan (Kurniawan & Yani, 2019)	Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja mempunyai pegaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja
5	(Saleh & Utomo, 2018), (Arianto, 2013), dan (Syukri et al., 2023)	Lingkungan kerja mempunyai pegaruh secara positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja
6	(Hasibuan & Bahri, 2018), (Saleh & Utomo, 2018) dan (Kurniawan & Yani, 2019)	Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja memiliki pegaruh positif dan juga signifikan pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja
7	(Rahayu, 2015), (Prawoto & Hasyim, 2022), dan (Prastyo & Santoso, 2021)	Lingkungan Kerja memiliki pegaruh secara positif dan signifikan kepada Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja
8	(Safrizal, 2021), (Tecoalu et al., 2022) dan (Motivasi et al., 2023)	Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja memiliki pegaruh yang positif dan juga signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja

9	(Sedarmayanti, 2017), (Yuliantini & Santoso, 2020), dan (Astutik, 2017)	Lingkungan kerja mempunyai pegaruh secara positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pada Kepuasan Kerja
10	(Badawi, 2014), (Aruan & Fakhri, 2015), dan (Ardianti et al., 2018)	Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja

*Ket variabel: y1= Kepuasan Kerja; x1= Lingkungan Kerja dan x2= Motivasi Kerja

METODE

Dengan menggunakan Mendeley, Google Scientist, dan sumber media elektronik lainnya, artikel berbasis logika ini mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi dan pemenuhan kerja karyawan. Artikel bagus berbasis penilaian ini dengan jelas berupaya untuk memutuskan hubungan antara tempat kerja dan inspirasi kerja pada kepuasan kerja yang representatif.

Penilaian yang bersifat deskriptif menyiratkan mengetahui bagaimana suatu variabel berdampak pada berbagai elemen atau bagaimana suatu variabel dikaitkan dengan berbagai elemen. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menguji spekulasi yang dibuat baru-baru ini dan memberikan klarifikasi terhadap komponen-komponen yang layak, sehingga selanjutnya meningkatkan penggunaan strategi kuantitatif (Prajitno, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tempat kerja adalah keadaan yang melingkupi tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan megah, nyaman dan nyaman bagi pekerja sehingga dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan kewajibannya. Sensasi lesu dalam bekerja dapat dikurangi dengan memberikan kesan positif terhadap tempat kerja. Kepuasan kerja spesialis dan perluasan inspirasi tentu saja akan terpengaruh oleh kenyamanan ini. Di sisi lain, ketidaknyamanan pekerja di tempat kerja dapat berakibat fatal, misalnya menurunnya jaminan perwakilan dan menimbulkan kekecewaan yang pada akhirnya berdampak pada pelaksanaan pekerjaan mereka. Kesan indah di tempat kerja dapat menghilangkan rasa lelah dan malas dalam bekerja. Kepuasan kerja pekerja dan perluasan inspirasi tentu akan terpengaruh oleh kenyamanan ini. Di sisi lain, tekanan lingkungan kerja yang dialami oleh pekerja dapat berakibat fatal, terutama hilangnya motivasi pekerja dan menyebabkan kekecewaan pekerja sehingga mempengaruhi kinerja pekerja di tempat kerja. (Aruan dan Fakhri, 2015).

Tempat kerja yang baik akan terhubung dan meningkatkan ketabahan mental profesional, sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Pimpinan asosiasi perlu mempertimbangkan situasi delegasi kerja karena alasan bisnis. Karena hal ini dapat berdampak pada pengenalan spesialisasi dan gambaran sosial di lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan. Kesan para perwakilan terhadap tempat kerja mereka dapat memengaruhi pekerjaan mereka.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor di lingkungan kerja yang digambarkan oleh (Sofyan, 2013) Secara umum, hal-hal berikut ini mempengaruhi lingkungan kerja:

a) Kantor Kerja, Ketiadaan peralatan, area kerja yang kumuh, ventilasi yang kurang, dan metodologi yang tidak jelas semuanya menambah kurang bersemangatnya penampilan di lingkungan kerja.
b) Keuntungan dan kompensasi yang tidak sesuai asumsi sehingga pekerja pada umumnya bekerja lebih keras dalam iklim yang lebih aman dan sesuai asumsi kerja.
c) Hubungan kerja yang produktif, serta kelompok kerja yang kompak dan mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi satu sama lain, akan menghasilkan output yang meningkat karena para pekerja akan saling mendukung dalam mencapai tujuan atau hasil.

Cara Meningkatkan Lingkungan Kerja Pada Karyawan

Kenyamanan tempat kerja dapat dicapai dengan menjaga prasarana fisik yang meliputi tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, ventilasi udara, musik yang kencang, dan kebersihan yang terjaga. Hubungan antar manusia di lingkungan kerja dapat tetap terjaga di lingkungan kerja melalui iklim. Dalam organisasi, para eksekutif juga harus mampu memberdayakan dorongan dan daya cipta. Oleh karena itu, kurangnya rasa hormat terhadap setiap orang, pemanfaatan ruangan yang kurang fleksibel dan permasalahan pada penataan elemen ruangan akan berdampak satu sama lain. Namun kondisi seperti ini akan menggugah karyawan untuk bekerja sama dalam asosiasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan di tempat kerja sangat mendukung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Inspirasi kerja merupakan suatu keadaan yang mempercepat dan menggerakkan seseorang baik dari dalam maupun luar dalam mampu menyelesaikan suatu tindakan untuk mencapai tujuan pekerjaan dan jangka panjang. Karena itulah alasan dan mitra dari cara seseorang bertindak sehingga mereka akan bekerja tanpa henti dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, maka motivasi merupakan bagian penting bagi organisasi. (Mubaroqah dan Yusuf, 2020). Jenis inspirasi kerja yang dapat diberikan antara lain remunerasi yang sesuai, jaminan kesehatan, tunjangan dan tempat kerja yang stabil, kemajuan dan peningkatan pintu masuk yang penting bagi perwakilan yang efektif dan hadiah untuk perkenalan yang fenomenal sehingga perwakilan akan merasa puas. (Falah dan Ayuningtias, 2020).

Suatu organisasi atau asosiasi dapat memperoleh keuntungan dari perwakilan yang bersemangat bekerja, karena ini merupakan sumber daya yang penting. Inspirasi kerja merupakan suatu rangkaian dorongan-dorongan utama pokok yang memberi tenaga pada pekerjaan seseorang sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan mengkoordinasikan tenaganya yang sangat besar untuk mencapai pemenuhan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Sofyan (2013) terdapat perbedaan antara faktor dalam dan luar yang mempengaruhi inspirasi pekerja. Inspirasi kerja di tempat kerja merupakan hasil dari berbagai komponen dalam dan luar yang memengaruhi keputusan, latihan, dan perilaku pendelegasian. Idealnya, kegiatan-kegiatan ini ingin mencapai berbagai tujuan yang berjenjang.

Menurut Iswari & Pradhanawati (2018), ada beberapa cara untuk memotivasi diri sendiri, antara lain: Needs (kebutuhan), Occupation configuration (rencana kerja), Fulfillment (pemenuhan), Value (kewajaran), dan Assumption (kepercayaan).

Cara Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Karyawan

Tahap-tahap cara meningkatkan motivasi kerja pada karyawan adalah: (Area, n.d.)

a) Meningkatkan inspirasi kerja delegasi melalui kesiapan
   Terkadang melakukan pekerjaan yang sama berulang kali membuat sebagian besar perwakilan merasa lelah dan letih. Akibatnya, inspirasi pekerja akan berkurang sehingga tidak bekerja sesuai harapan. Oleh karena itu, untuk menciptakan kembali semangat kerja, membuat pengaturan yang luar biasa bagi perwakilan sangatlah penting. Misalnya, melakukan pengaturan untuk lebih meningkatkan kapasitas kerja, atau secara mendasar mempersiapkan perubahan motivasi delegasi yang sudah mulai menurun.
b) Memberikan penghargaan kepada pekerja yang efektif
   Tidak ada hal buruk yang bisa dikatakan mengenai pemberian penghargaan luar biasa kepada spesialis yang berhasil. Hal ini biasanya berupa bonus atau dukungan, atau sebagai hadiah kecil yang dapat memberikan rasa terima kasih kepada asosiasi atas prestasi yang telah dicapai para pekerja. Metodologi ini terbukti sangat efektif, sehingga para pekerja semakin bersemangat untuk memberikan prestasi di masa depan kepada perusahaan.
c) Mengadopsi strategi untuk lebih mengembangkan eksekusi pekerja
   Anda juga perlu beralih ke pekerja sebagai pionir organisasi. Dalam hal yang penting, putuskan kualitas dan kekurangan setiap pekerja karena hal ini akan memperjelas pergantian peristiwa yang terjadi. Perwakilan mana yang mempunyai kinerja kerja bagus, dan buruh mana yang butuh dukungan. Untuk mendapatkan dukungan seperti berbagai kaki tangan. Tentunya strategi ini dapat membantu karyawan, seperti halnya karyawan lainnya, yang menghadapi tantangan dalam menjalankan tanggung jawabnya.
d) Menyelenggarakan kegiatan unik untuk menjalin hubungan kekeluargaan antar pekerja dan asosiasi
   Membangun kekeluargaan antar perwakilan dan asosiasi merupakan langkah solid menuju peningkatan inspirasi kerja perwakilan. Dengan keluarga yang solid, mereka akan merasa sadar dalam membangun kebersamaan. Sehingga pengabdian mereka pada umumnya membina pergaulan semakin meningkat. Adakan pertemuan adat setiap bulan, yang dapat mendekatkan semua pakar dalam asosiasi. Tempat kerja yang hangat dan mudah dipahami akan memberdayakan perwakilan untuk memiliki sikap yang baik dalam menyampaikan pekerjaan mereka.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu komponen dalam inspirasi kerja adalah pemenuhan kerja, yang juga dipengaruhi oleh cara pandang atau indikasi pemenuhan pekerjaan seperti kompensasi, kemajuan, papan, tunjangan, kompensasi kontingen, strategi kerja, rekanan, jenis pekerjaan, dan korespondensi (Badriyah Yuwono (2015: 241), 2019). Tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang dalam bekerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Artinya, sudut pandang kerja ini memandang kepuasan kerja karena cara orang bergaul dengan tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karena akan membuat para pekerja merasa senang dalam bekerja.

Kepuasan kerja (Job Satisfaction) merupakan ekspresi emosional yang tercermin dari sudut pandang karyawan terhadap pekerjaannya. Sentimen individu mengenai pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja (Sylvester Simanjuntak et al., 2015). Keterbukaan terhadap tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi

pemenuhan pekerjaan karena akan membuat para pekerja merasa senang dalam bekerja. Sikap seseorang yang positif atau pesimistis yang mendalam karena suatu tugas atau pengalaman kerja disebut kepuasan kerja. Karyawan akan melakukan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi jika mereka lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan pekerja yang kurang puas. Untuk menjamin peningkatan tingkat kepastian, komitmen, cinta, dan disiplin, pemenuhan pekerjaan harus diperluas. Kepuasan kerja meliputi munculnya semangat kerja, penyelesaian pekerjaan lebih cepat, pengurangan dampak buruk, serta menjadikan semangat dan motivasi kerja untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Hal ini sangat penting karena kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai keterkaitan yang erat. Orang yang bekerja pada lingkungan yang mendukung akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Motivasi Kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Dampak dari motivasi kerja, seperti menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, mengurangi kemalangan, dan meningkatkan tenaga dan inspirasi kerja untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dan terdapat hubungan antara derajat motivasi di lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Masalah kepuasan kerja sangatlah menarik dan kritis. Di sebagian besar asosiasi yang mengawasi waktu, kepuasan kerja yang tinggi pada dasarnya merupakan akibat langsung dari kekuatan mereka. Tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda. Karakter setiap pekerja mempengaruhi berbagai variabel yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Wenno, 2018) antara lain sebagai berikut:

a) Hubungan antar buruh, misalnya antar pimpinan dan wakil, keadaan di lingkungan kerja, dan gagasan dari kolaborator.
b) Faktor individu yang berhubungan dengan kecenderungan individu terhadap pekerjaannya, usia individu bekerja, arahan.
c) Faktor eksternal meliputi keadaan keluarga, pekerjaan atau karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Karyawan

Memanfaatkan lingkungan kerja karena karyawan yang dibuat merasa nyaman dalam bekerja akan lebih mudah melaksanakan tugasnya. Karena mereka termotivasi untuk bekerja pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi dan memiliki lingkungan kerja yang lebih ramah, karyawan yang bekerja dalam lingkungan seperti itu akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penemuan eksplorasi ini sesuai dengan penelitian (Nurendra dan Saraswati, 2017) yang menunjukkan hubungan positif namun tidak besar. Akibatnya, berbagai faktor dan indikator akan menunjukkan penurunan kepuasan kerja karyawan dalam lingkungan yang kurang mendukung. Sebaliknya, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka merasa puas dengan pekerjaannya.

Conceptual Framework

Mengingat rincian masalah dari tinjauan sebelumnya yang dirujuk di atas, dampak antara faktor-faktor yang memberikan kerangka pemikiran dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

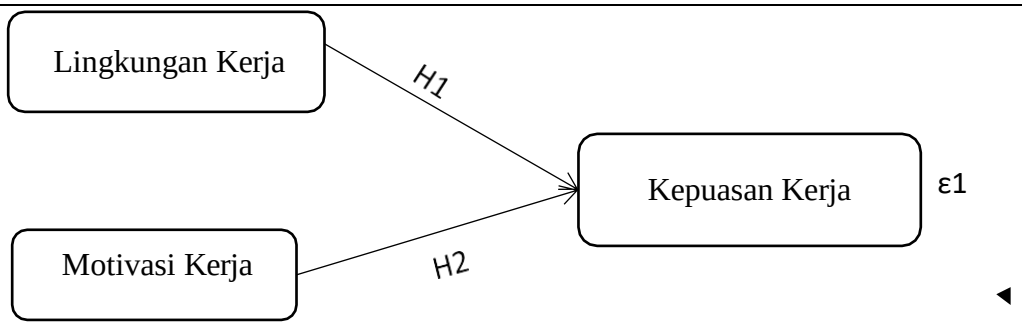

Figure 1: Conceptual Framework

Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi di tempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh kerangka konseptual sebelumnya. Selain kedua elemen eksogen tersebut, terdapat beberapa variabel berbeda yang dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, antara lain:

a) Kompensasi: (Nugraha & Tjahjawati, 2018), (Ardianti et al., 2018), dan (Syukri et al., 2023)
b) Promosi Jabatan: (Saputra & Sudharma, 2017), (Fadli, 2020), dan (Ratnaningsih, 2017)
c) Karakteristik pekerjaan: (Lumiu et al., 2019), (Gusti et al., 2017), dan (Damayanti, 2017)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Akhir artikel ini menunjukkan bahwa tempat kerja dan inspirasi kerja mempunyai pengaruh yang positif namun tidak terlalu besar. Oleh karena itu, berbagai variabel dan petunjuk akan menunjukkan penurunan pemenuhan pekerjaan yang representatif di tempat kerja yang kurang kuat. Sebaliknya, perwakilan akan lebih terbujuk untuk bekerja ketika mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Berdasarkan hipotesis yang telah ada, maka dapat dibentuk pengujian tambahan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Saran

Berdasarkan penemuan di atas, artikel ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang representatif dipengaruhi oleh berbagai faktor selain tempat kerja dan inspirasi kerja. Oleh karena itu, penilaian lebih lanjut diyakini akan menentukan faktor-faktor tambahan apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja. Faktor lain mencakup kompensasi, promosi jabatan, dan karakteristik pekerjaan.

REFERENSI

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *8*(1), 13–31. https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764

Area, U. M. (n.d.). *Oiajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UNIVERSITAS MEDAN AREA Nama Mahasiswa : NOVI EL VlANIT A No . Stambuk Program Studi UNIVERSITAS MEDAN AREA*.

Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, *9*(2), 191–200.

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT.Freeport Indonesia. *Modus*, *27*(2), 141–162.

Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, *1*(2), 87–95. https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728

Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *2*(1), 17–27. https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6

Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, *6(11)*, *951–952.*, 6–29.

Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf

Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, *13*(1), 131–141. https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/898

Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(6), 990–1001. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417

Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, *3*, 295–304. https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147

Gusti, I., Mahayanti, K., Agung, A., & Sriathi, A. (2017). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting . Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(4), 2253–2279.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, *2*(1), 69–88.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243

Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 83. https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693

Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, *5*(1), 115–134.

Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(3), 93. https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100

Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*,*5*(1), 42–52. http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0Ahttp://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/ Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.pdf

Motivasi, P., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Di, P., Kependudukan, D., Pencatatan, D., Kota,

S., Aulia, P., Tsuraya, F., Tinggi, S., Ekonomi, I., Padang, K., Id, J. A., Stie, A., Kbp, ", Alamat, ", Khatib, J., 89, S. N., … Utara, K. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, *2*(2), 259–278. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654

Mubaroqah, & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Journal of Economics and Business Mulawarman University*, *17*(2), 222.

Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *3*(2), 174 –188. https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819

Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, *5*(3), 14–22. https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2015

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3), 24. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942 Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, *13*(2), 84. https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063

Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *3*(2), 1–5.

Prajitno, S. B. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif. *Jurnal. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.(Tersedia Di Http://Komunikasi. Uinsgd. Ac. Id)*, 1–29.

Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *4*(2), 513–528. https://doi.org/10.47467/ alkharaj.v4i2.689

Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, *5*(3), 276–286. https://doi.org/10.37817/ikraith- ekonomika. v5i3.2485

Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa*, *VIII*(2), 342.

Ratnaningsih, N. (2017). *Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur*. *1*(3).

Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, *2*(1), 1–65.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Saputra, I., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(2), 1030–1054.

Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2), 298–307.

Setyawati, N. W. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga. *Mabiska Jurnal*, *4*, 34–40.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, *2*(1), 18–23.

Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, *3*(2), 6–13. http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8

Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., & Putri, Z. A. (2023). *Pengaruh Skill , Motivasi , dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan . (Literature Review MSDM)*. *1*(4).

Tecoalu, M., Tj., H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, *3*(2), 119–143. https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869

Tinggi, J. P., & Tinggi, S. (2018). *Pengaruh Kompetensi..., Adi, Magister Manajemen 2018*. *1*, 1–7.

TiWibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, *7*(1), 47. https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86

Wurdiana Shinta, L. E. (2021). Plagiarism Checker X Originality Report. *Jurnal Edudikara*, *2*(2), 3–5.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, *16*(1), 1–13.