

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAMSEGAR JAYA**



**Diajukan oleh
NAMA: VANNES
NIM: 115190062**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAMSEGAR JAYA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

**Diajukan oleh
NAMA: VANNES
NIM: 115190062**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Vannes
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190062
Program Studi : Manajemen
Alamat :
Telp: -
HP:

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, _____



Vannes

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. **Harap** disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : VANNES
NIM : 115190062
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT.ALAMSEGAR JAYA

Jakarta, 25 Desember 2022

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VANNES
NIM : 115190062
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT.ALAMSEGAR JAYA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Anggota Penguji : Edalmen, S.E., M.M
: Herlina Budiono, S.E., M.M

Jakarta, 27 Januari 2022

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA

(A) VANNES 115190062

(B) *THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. ALAMSEGAR JAYA*

(C) XVII + 72 pages, 18 tables, 3 pictures, 6 attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: Human resources are an important thing in a company without the human aspect it is difficult for a company to carry out the mission and goals that have been set. So to create quality human resources, it is necessary to pay attention to the job satisfaction of its employees. Employee job satisfaction can be influenced by motivation and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on job satisfaction of PT Alamsegar Jaya employees. sampling technique used is Simple Random Sampling with a total sample of 50 respondents. This research method is a quantitative method with data management using the help of SmartPLS Software. The results of this study indicate that motivation and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT Alamsegar Jaya.*

(F) *Keywords: Motivation, Work Environment, Job Satisfaction*

(G) *Reference: 24 (2015-2021)*

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) VANNES 115190062

(B) PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAMSEGAR JAYA

(C) XVII + 72 halaman, 18 tabel, 3 gambar, 6 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Sumber daya manusia merupakan suatu hal penting dalam perusahaan tanpa adanya aspek manusia sulit bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu diperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamsegar Jaya. teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pengelolaan data menggunakan bantuan Software SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Alamsegar Jaya.

(F) Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

(G) Daftar Acuan : 24 (2015-2021)

(H) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

HALAMAN MOTTO

“Anda mungkin bisa menunda, tapi waktu tidak akan menunggu”.

Benjamin Franklin

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan,
Untuk teman-teman, dan para pengajar
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan
motivasi serta dukungan.

KATA PENGANTAR

puji syukur serta nikmat pada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya yang melimpah, atas terselesaikannya penelitian skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Alamsegar Jaya”. Yang dibuat untuk memenuhi persyaratan tugas mata kuliah skripsi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Untar.

Dalam penyusunan laporan ini, tentu tak lepas dari pengarahan, bimbingan, dukungan dan perhatian dari berbagai pihak. Maka penulis ucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Karena kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis untuk bisa menyelesaikan laporan ini dengan sebaik-baiknya, yaitu:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja S.E., M.M, MIKOM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta memberikan dukungan dan pengarahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
5. Leni dan Harry Tiong selaku ibu dan ayah penulis yang telah memberikan dukungan baik berupa moral, materi dan spiritual agar terselesaikannya penulisannya skripsi ini dan saudara kadung, kaka saya, Lisett yang memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Robert Kamil selaku Marketing Manager dan Bapak Kian selaku Manajer Lapangan di PT. Alamsegar Jaya yang telah memberikan bantuan selama melaksanakan penelitian di perusahaan tersebut.
7. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantu dalam pembuatan skripsi ini, yaitu Marco Widjaja dan Albet Donova.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis menerima adanya kritik dan saran membangun dari para pembaca yang akan bermanfaat bagi penulis. Sekali lagi terima kasih. Semoga penelitian skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Januari 2023



Penulis,
(Vannes)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
Karya ini saya persembahkan,	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
1. Tujuan	6

2. Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
B. Definisi Konseptual Variabel	9
1. Motivasi Kerja.....	9
2. Lingkungan Kerja	11
3. Kepuasan Kerja	12
C. Kaitan antara Variabel-variabel	14
1. Kaitan Antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	14
2. Kaitan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	14
D. Penelitian Yang Relevan	15
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	18
1. Kerangka Pemikiran	18
2. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Desain Penelitian	20
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	21
1. Populasi Penelitian	21
2. Teknik Pemilihan Sempel.....	21
3. Ukuran Sampel	21
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	
22 a. Motivasi	Kerja
.....	22 b.
Lingkungan Kerja	23 c.
Kepuasan Kerja	24
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	26

1.	Uji Validitas	26
2.	Uji Reliabilitas	27
E.	Analisis Data	30
1.	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	30
2.	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		33
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	33
1.	Jenis kelamin	33
2.	Usia	34
3.	Lama bekerja	34
B.	DESKRIPSI OBYEK PENELITIAN	35
1.	Motivasi	35
2.	Lingkungan Kerja	37
3.	Kepuasan Kerja	40
C.	HASIL ANALISIS DATA.....	42
1.	<i>Coefficient of Determination</i> (R-square/R ²)	42
2.	<i>Predictive Relevance</i> (Q ²)	42
3.	<i>Effect Sizes</i> (f ²)	43
4.	<i>Goodness of Fit</i> (GoF)	43
5.	Uji Hipotesis.....	44
D.	Pembahasan.....	46
1.	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	47
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	47
BAB V PENUTUP		49
A.	Kesimpulan	49
B.	Saran	49

DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	55
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	74
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi kehadiran karyawan PT. Alamsegar Jaya	3
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Independen Motivasi Kerja	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen Lingkungan Kerja	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Dependen Kepuasan Kerja	25
Tabel 3.4 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	27
Tabel 3.5 Hasil Cross Loading	27
Tabel 3.6 Hasil Outer Loading	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi	36
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	38
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.7 Hasil Pengujian <i>Coefficients of Determination</i> (R ²)	42
Tabel 4.8 Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance</i> (Q ²)	43
Tabel 4.9 Hasil Analisis Effect Size (f ²)	43
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian Bootstrapping	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	19
Gambar 3.1. Hasil <i>Outer Loading</i>	29
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	55
Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden	61
Lampiran 3. Hasil Olahan <i>SmartPLS</i>	66
Lampiran 4. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	68
Lampiran 5. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian	71
Lampiran 6. Struktur Organisasi PT.Alamsegar Jaya	72
Lampiran 7. Persetujuan Perusahaan Melakukan Penelitian	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan era globalisasi ini banyaknya persaingan yang tinggi antar para pelaku usaha sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mempersiapkan diri agar dapat menyesuaikan dan mengembangkan berbagai macam sumber daya yang dimiliki perusahaan salah satunya karyawan. Tentunya dengan semakin meningkatnya persaingan diantara pelaku ekonomi perusahaan harus dapat meningkatkan performa karyawan dengan mengoptimalkan seluruh aspek kemampuan yang dimiliki karyawannya, Karena keberhasilan pencapaian perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran, kualitas, dan kepuasan kerja para karyawannya.

Sumber daya manusia memiliki segala potensi serta keunggulan yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Keunggulan sumber daya manusia hanya dapat dicapai jika karyawan disuatu perusahaan berkualitas baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Sehingga hal tersebut menjadi sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efisien. Menurut Harrison & Martocchio (2020) Dengan memiliki kepuasan kerja maka karyawan akan bersikap lebih baik dan selalu datang untuk menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan, menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek Manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi yang tinggi, dengan

motivasi yang tinggi seseorang dapat bekerja secara efisien. Motivasi juga merupakan suatu factor yang menjadi kekuatan pendorong yang menciptakan keinginan kerja seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, berdasarkan penelitian terdahulu Menurut Vivy Kristinae dalam George & Jones (2018), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Menurut Kamugisha Nathan, *et al.* “dalam Bedeian (2021) motivasi sebagai dorongan internal untuk memuaskan suatu ketidakpuasan,kebutuhan dan keinginan untuk mencapainya”. Sehingga Motivasi yang tinggi berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja. Dalam penelitian Ogunnaike, Olaleke Oluseye, *et.al* (2014) yang menjelaskan tentang “*Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives*”. Menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Menurut I Ketut R. Sudiarditha, *et al* “dalam Nitisemito (2016) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap emosi seseorang sehingga karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan bebas tanpa masalah sehingga mereka dapat meningkatkan potensi penuh mereka dalam bekerja. Salah satu penelitian sebelumnya oleh Abdul Raziqa, Raheela Maulabakhsh (2015) tentang “*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*” menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Jadi dari lingkungan kerja yang kondusif dapat berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja dari para karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan didapati PT. Alamsegar Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam dalam bidang unit pengolahan serta eksportir ikan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Jl. Dermaga Baru No 9, Muara Angke, Jakarta Utara. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya saat ini dapat dikatakan belum maksimal. Hal Ini dapat terlihat dari absensi yang didapatkan dari manajer lapangan dimana hasil menunjukkan adanya ketidak stabilan karyawan PT. Alamsegar Jaya dalam absensi seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.1 Absensi kehadiran karyawan PT. Alamsegar Jaya

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Datang Terlambat
April	50	1	2	4
Mei	50		2	5
Juni	50	2		5
Juli	50		3	6
Agustus	50	1		4
September	50		3	7
Oktober	50	2		6
Jumlah		6	10	37

Sumber: Laporan Absensi Karyawan PT. Alamsegar Jaya (data diolah), 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada tahun 2022 kurang memuaskan, hal ini dapat dilihat karyawan PT. Alamsegar Jaya banyak melakukan datang terlambat peningkatan terjadi pada bulan september dimana terdapat 7 orang karyawan yang mengalami keterlambatan, tetapi pada bulan berikutnya terjadi penurunan angka karyawan yang mengalami keterlambatan. Selanjutnya karyawan izin dan sakit mengalami kenaikan serta penurunan tiap

bulanya. Setelah dilakukan wawancara dan observasi terhadap karyawan yang berinisial “M” diketahui bahwa, Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat absensi karyawan pada tiap bulannya kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang memadai dimana adanya ketidakpuasan karyawan dimana tidak boleh adanya cuti lembur serta bonus saat lembur yang dirasa kurang dan kurangnya dorongan atau dukungan semangat dari perusahaan terhadap pekerjaannya. Selain itu fasilitas sekitar masih dirasa kurang seperti tempat untuk jam beristirahat yang kurang memadai. Berdasarkan informasi tersebut, kemudian penulis menarik kesimpulan bahwa ternyata yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Permasalahan diatas menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan memenuhi standar perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mencoba mengangkatnya ke dalam penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.ALAMSEGAR JAYA”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana dengan memberikan motivasi seperti bonus kepada pekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.
- b. Bagaimana lingkungan kerja yang aman, keyamanan dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

- c. Bagaimana karyawan merasa tugas kerja yang dikerjakan dianggap kurang menarik.
- d. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya belum terpenuhi secara menyeluruh.
- e. Bagaimana karyawan merasa tugas yang dibebankan terlalu berat.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka penelitian ini hanya mengkaji tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Alamsegar Jaya. Alasan peneliti mengkaji variabel tersebut dikarenakan perusahaan PT. Alamsegar Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor jadi tentunya persaingan antar perusahaan juga meningkat maka diperlukan adanya sumber daya yang memenuhi standar perusahaan sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusianya agar dapat bersaing secara global.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

- a. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya

2. Manfaat

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
 - b. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi atau rujukan kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di lingkungan masyarakat pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Bagi perusahaan
Semoga Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan khususnya bagi perusahaan PT. Alamsegar Jaya. Khususnya mengenai motivasi dan lingkungan kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian serupa serta sebagai referensi/sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma¹, Muhammad Yusuf². 2020. “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.” *Jurnal Diversita* 12 (2): 6. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>.
- Alwi, Idrus. 2015. “Kriteria Empirik dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika dan Analisis Butir.” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 2 (2): 140–48. <https://doi.org/10.30998/formatif.v2i2.95>.
- Aruan, Quinerita Stevani, dan Mahendra Fakhri. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia.” *Modus* 27 (2): 141–62.
- Busro, Muhamamad. 2018. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Dr. Duryadi, M.Si. 2021. *p y yayasan prima agus teknik Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Diedit oleh M.Kom. Dr. Joseph Teguh Santoso, S.Kom. Yayasan Prima Agus Teknik Bekerja sama dengan Universitas Sains & Teknologi Komputer (Universitas STEKOM).
- Fengky, nathalia eunike, Bernhard Tewel, dan Bode Lumanauw. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang.” *Jurnal EMBA* 5 (1): 1–10.
- Furadantin, Natalia Ririn. 2018. “Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018.” *Academia (Accelerating the world’s research)*, 1–8.
- Hj. Misna Ariani¹, Abdurrahman Assarofa². 2018. “pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi kasus pada pt palma plantasindo di desa sunge batu kecamatan pasir belengkong kabupaten paser.”

ResearchGate, no. oktober: 68.

Kristinae, Vivy. 2018. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya).” *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2 (2): 78–93.

Lestari, Utami Puji, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, dan Didit Darmawan. 2020. “Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3 (2): 529–36.

Lumentut, Mauritz D.S, dan Lucky O.H Dotulong. 2015. “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi.” *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174* 3 (1): 74–85.

Musarofah, dan Suhermin. 2021. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 10 (8): 13–31.

Nathan, Kamugisha, Alice Kituyi Kwake, Kamugisha Nathan, Alice Kituyi Kwake, dan Waweru Francis. 2021. “Effect of Motivation on Job Satisfaction in Public Organisations in Rwanda: The Case of Water and Sanitation Corporation (WASAC) Kigali City Effect of Motivation on Job Satisfaction in Public Organisations in Rwanda: The Case of Water and Sanitation C.” *Journal of Human Resource and Leadership*.

Ogunnaike, Olaleke Oluseye, Olufemi Amos Akinbola, dan Olugbenga Abiola Ojo. 2014. “Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives.” *Journal of Educational and Social Research* 4 (1). <https://doi.org/10.5901/jesr.2014.v4n1p197>.

Prasettiawan, Areis, dan Dian Triyani. 2018. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Enggal

- Jaya Semarang).” *Solusi* 16 (4): 43–58. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1667>.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. 2016. *manajemen sumber daya manusia*. Diedit oleh Suryani dan Restu Damayanti. PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220.
- Rafia Hasan Taheri, Md. Shipon Miah and Md. Kamaruzzaman. 2020. “Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees.” *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)* 5 (6): 403–6. <https://doi.org/10.36713/epra4849>.
- Rakhmat Romadhan, Madan, Indriastuty Indriastuty, dan C. Prihandoyo. 2019. “E-Service Quality Kepuasan Konsumen Melalui E-Commerce Terhadap Loyalitas Konsumen.” *Jurnal GeoEkonomi* 10 (2): 150–63. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.90>.
- Raziq, Abdul, dan Raheela Maulabakhsh. 2015. “Impact of Working Environment on Job Satisfaction.” *Procedia Economics and Finance* 23 (October 2014): 717–25. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9).
- Safna, Oktaviangga Putri, dan Siti Sri Wulandari. 2018. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Belajar, Dan Kemampuan Berpikir Kritis Terhadap Hasil Belajar Siswa.” *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* 4 (2): 140–54.
- Setioningtyas, Widhayani Puri, dan Utama Wisnu Dyatmika. 2020. “Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia.” *Majalah Ekonomi* 25 (1): 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>.
- Sudaryo, Yoyo, Nunung Ayu Sofiati, Adam Medidjati, dan Ana Hadiana. 2019. “Metode Penelitian Survei Online dengan Google Forms.” *Yogyakarta: CV Andi Offset*.

- Sudiarditha, I Ketut R., Agung AWS Waspodo, dan Nesia Ayu Triani. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia." *Jurnal Manajemen* 20 (2): 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>.
- Wiryan, Tri, Risqon Risqon, dan Nyimas Noncik. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1 (01): 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>.

