

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan pada PT Satria Bahana Sarana**

**Agung Pratama<sup>1</sup>, Marlina Widiyanti<sup>2</sup>, Muhammad Yusuf<sup>3</sup>, Muhammad Ichsan Hadjri<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Sriwijaya University, Palembang, Indonesia

Email: <sup>1</sup>agung.pratama@satriabahana.co.id, <sup>2</sup>marlinawidiyanti@fe.unsri.ac.id,  
<sup>3</sup>m.yusuf@polsri.ac.id, <sup>4</sup>ichsanhadjri@fe.unsri.ac.id

---

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Bahana Sarana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Satria Bahana Sarana pada periode tahun 2024 sebanyak 893 karyawan. Berdasarkan perhitungan dengan memakai rumus Slovin, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menjadi sebanyak 110 orang atau sekitar 14% dari seluruh total karyawan PT Satria Bahana Sarana dengan metode *proportional sampling*. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Motivasi kerja, diharapkan pada pihak manajemen perusahaan dalam menentukan karyawan di setiap divisi perlu dilakukannya evaluasi terutama pada jenjang Pendidikan serta pengalaman kerja yang sesuai dengan yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja, diharapkan perusahaan dapat menyediakan fasilitas yang lebih lengkap dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

---

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

---

**Abstract**

This study was conducted with the aim of determining the influence of work motivation and work environment on employee job satisfaction at PT Satria Bahana Sarana. The population in this study is all employees at PT Satria Bahana Sarana in the 2024 period of 893 employees. Based on calculations using the Slovin formula, the sample that became respondents in this study was as many as 110 people or around 14% of the total employees of PT Satria Bahana Sarana using the proportional sampling method. The results of multiple linear regression analysis show that work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee satisfaction. Work motivation, it is expected that the company's management in determining employees in each division needs to be evaluated, especially at the level of education and work experience that is in accordance with what the employee has. The work environment, it is hoped that the company can provide more complete facilities and in accordance with the needs of employees.

---

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dihilangkan dalam sebuah organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara menyeluruh dan

seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi, misi perusahaan (Aryani, 2021).

PT Satria Bahana Sarana merupakan anak usaha PT Bukit Asam Tbk (PTBA), mencatatkan laba bersih Rp 165 miliar pada 2022 atau naik 506 persen dari tahun sebelumnya sebesar minus Rp 44 miliar. Rapat umum pemegang saham tahunan (RUPST) PT SBS untuk tahun buku 2022 juga mencatat total aset perusahaan per 31 Desember 2022 mencapai Rp 1.937 miliar atau naik 112 persen dari tahun sebelumnya Rp 1.728 miliar. Sedangkan total produksi material PT Satria Bahana Sarana pada 2022 mencapai 43,3 juta bank cubic metre (bcm) atau meningkat 136 persen dibanding 2021 sebesar 31,9 juta bcm. Operasional yang baik dan perbaikan kinerja peralatan dan didukung perbaikan kompetensi karyawan secara terus menjadi faktor kinerja perusahaan pada tahun 2022 meningkat. Dukungan penuh dari manajemen serta jajaran PTBA dan Bukit Multi Investment (BMI) selaku induk perusahaan dan dukungan dari rekan-rekan mitra kerja PT SBS menjadi faktor yang berperan dalam kinerja perusahaan (Rahima, 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya pelatihan yang diberikan terhadap karyawan PT Satria Bahana Sarana dan kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga karyawan tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya, kurangnya penghargaan yang di berikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihinya. Selain hal tersebut ada beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pekerjaan masih kurang baik, ada juga beberapa karyawan yang tidak mau keluar dari zona nyaman karena sudah merasa nyaman dalam tugas yang diberikan sehingga tidak ada rasa ingin untuk meniti karir kedepannya. Penempatan karyawan dalam posisi pekerjaan kurang tepat antara pendidikan dengan posisi yang diberikan atas pekerjaan yang diberikan sehingga pengembangan karir masih kurang dirasakan karyawan. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gardjito et al., (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, dalam Andriani et al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis, terdapat permasalahan pada lingkungan kerja pada PT Satria Bahana Sarana yaitu kurangnya fasilitas-fasilitas kantor sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan, salah satunya dalam pemberian fasilitas di ruang kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, beberapa ruangan tidak terdapat nama ruangan, kantoran atau gedung temboknya banyak yang sudah retak dan terdapat dinding yang berjamur sehingga membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Selain hal tersebut masih ada beberapa karyawan yang merasa iri terhadap sesama karyawan karena terkadang dalam melaksanakan pekerjaan disuatu bidang ada karyawan yang benar-benar bekerja dan ada karyawan yang santai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggabungkan analisis tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja secara holistik di PT Satria Bahana Sarana. Sebelumnya, studi terkait biasanya fokus pada satu aspek, baik itu motivasi kerja atau lingkungan kerja, tanpa menelaah hubungan keduanya secara simultan (Prabowo, 2023). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan terbaru yang memadukan teknologi digital dalam pengelolaan SDM yang belum banyak diteliti di sektor industri tambang. Berdasarkan beberapa

hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Satria Bahana Sarana".

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindakan tanduknya. Motivasi meliputi faktor biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku (Hasibuan, 2005).

Motivasi tidak hanya berasal dari faktor eksternal, tetapi juga dari faktor biologis dan emosional yang ada dalam diri seseorang (Cahyani, 2017). Faktor biologis dapat berupa kebutuhan fisik dasar seperti lapar, haus, dan kebutuhan istirahat, sedangkan faktor emosional melibatkan perasaan, keinginan, dan aspirasi individu. Karena motivasi ini bersifat internal, sering kali tidak dapat dilihat secara langsung, melainkan hanya bisa diduga atau disimpulkan dari perilaku yang tampak dari luar. Observasi terhadap tingkah laku seseorang dapat memberikan petunjuk tentang dorongan atau keinginan yang mendasari tindakannya (Riyadi, 2022).

Selain itu, motivasi juga berperan sebagai pengarah tindakan seseorang. Motivasi dapat membimbing individu dalam mengambil keputusan, menetapkan prioritas, dan mencapai tujuan. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi, serta bersedia untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul. Dengan demikian, motivasi merupakan elemen penting yang memengaruhi produktivitas, pencapaian, dan kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan (Muktamar et al., 2024).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins & Coulter, 2014).

Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung tidak hanya membuat karyawan merasa lebih dihargai, tetapi juga meningkatkan semangat kerja mereka (Ardianti et al., 2018). Ketika karyawan merasa aman dan diperlakukan dengan baik dalam lingkungan kerja, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih fokus, dan lebih produktif. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, hubungan sosial yang baik di antara karyawan, serta dukungan dari atasan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif.

Selain faktor-faktor internal, lingkungan organisasi juga dipengaruhi oleh lembaga-lembaga atau kekuatan eksternal. Kekuatan-kekuatan ini bisa berupa perkembangan teknologi, perubahan regulasi pemerintah, atau kondisi ekonomi global. Semua faktor eksternal tersebut memiliki potensi untuk memengaruhi operasional dan kinerja organisasi (Purwidiyanti & Rahayu, 2015). Misalnya, perubahan kebijakan pemerintah dapat berdampak pada strategi perusahaan, sedangkan teknologi yang berkembang pesat dapat memaksa organisasi untuk terus berinovasi agar tetap kompetitif.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja muncul ketika pekerja merasa bahwa apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan, baik dalam bentuk penghargaan, gaji, atau pengakuan, sejalan dengan harapan mereka. Kepuasan ini sangat penting karena dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi positif pada kesuksesan perusahaan.

Perbedaan antara penghargaan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Jika seorang karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan usaha dan dedikasi mereka, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, jika penghargaan yang diterima sesuai dengan harapan atau melebihi ekspektasi, maka karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk terus berkinerja baik. Penghargaan yang dimaksud bisa bersifat material, seperti gaji dan bonus, maupun non-material, seperti pengakuan, peluang promosi, atau keseimbangan kerja-hidup yang baik.

Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu tetapi juga berdampak pada dinamika organisasi secara keseluruhan (Bodroastuti & Rulijaji, 2016). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal, memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, dan berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, peningkatan turnover, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan di PT Satria Bahana Sarana. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deduktif. Penelitian ini dimulai dengan teori-teori yang sudah ada mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat apakah teori tersebut berlaku dalam konteks yang lebih spesifik, yaitu pada karyawan PT Satria Bahana Sarana. Setelah data dikumpulkan, analisis statistik akan dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan kerja). *Explanatory research* cocok digunakan karena penelitian ini tidak hanya ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel, tetapi juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel depende

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Satria Bahana Sarana pada periode tahun 2024 sebanyak 893 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu seluruh karyawan sebanyak 893 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan dengan memakai rumus Slovin, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini menjadi sebanyak 110 orang atau sekitar 14% dari seluruh total karyawan PT Satria Bahana Sarana. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan *proportional sampling* atau sampling berimbang, yaitu dalam menentukan sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari analisis dan pengujian yang telah dilakukan oleh penulis, maka terdapat hipotesis sementara yang kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) 5,186 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu (5,186 lebih besar dari 1,982) atau nilai (Sig.)

0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Bahana Sarana. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

- 2) Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) 7,175 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu (7,175 lebih besar dari 1,982) atau nilai (Sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Bahana Sarana. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Satria Bahana Sarana**

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Kamdron, 2022); (Moynihan & Pandey, 2022); (Stankovska & Angelkoska, 2022); (Çekmecelioğlu, 2022); (As'ad, 2021); (Janovac & Jovanović, 2021); (Saleem, 2020); (Sidabutar & Yanuar, 2020); (Khuong & Linh, 2020); (Igalens & Roussel, 2020); (Kusumadewi, 2020); (Kian, 2019); (Breugh, 2018); (Tietjen & Myers, 2018); (Wibiseno, 2018); (Adnan, 2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tanggapan responden pada indikator saya nyaman bekerja dengan rekan kerja saya saat ini menunjukkan nilai yang paling rendah. Berdasarkan wawancara langsung penulis dengan beberapa responden yang merupakan karyawan PT Satria Bahana Sarana mengatakan bahwa karyawan kurang nyaman dengan rekan kerja saat ini. Hal ini terjadi akibat adanya perubahan struktur organisasi dimana adanya perubahan penempatan karyawan. Adanya promosi jabatan serta adanya karyawan yang pension serta resign membuat perubahan ini terjadi. Selain itu juga, perubahan posisi kerja yang tidak sesuai dengan jenjang Pendidikan serta pengalaman yang dimiliki karyawan tersebut membuat adanya kendala bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain itu, perubahan struktur organisasi yang mendadak sering kali memerlukan waktu bagi karyawan untuk beradaptasi dengan rekan kerja baru dan tanggung jawab yang berbeda. Ketidakcocokan antara ekspektasi dan realitas pekerjaan bisa menyebabkan ketegangan, baik secara personal maupun profesional, yang kemudian menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pendekatan yang lebih terstruktur dalam melakukan perubahan organisasi, termasuk memfasilitasi program orientasi atau pelatihan bagi karyawan untuk membantu mereka beradaptasi dengan perubahan tersebut. Ini bisa menjadi solusi untuk mengurangi ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Tanggapan responden pada indikator saya akan bersungguh-sungguh mencapai target perusahaan menunjukkan skor yang paling tinggi. Karyawan PT Satria Bahana Sarana akan berusaha untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga akan memberikan hasil kerja yang baik dengan dapat memenuhi capaian yang diharapkan perusahaan. Hal ini akan memberikan hasil kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan serta mencapai profit yang diharapkan perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Satria Bahana Sarana**

Hasil analisis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Bhan, 2023); (Mokaya, 2023); (Khan & Safdar, 2023); (Utari & Mintarti, 2023); (Agbozo, 2022); (As'ad, 2021); (Miah & Kamaruzzaman, 2020); (Díaz-Carrión, 2020); (Raziq & MaulabAkhs, 2020);

(Akinwale, 2020); (Anasi, 2020); (Kinzl et al., 2020); (Adnan, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tanggapan responden pada indikator fasilitas penunjang di tempat kerja saya memiliki fasilitas yang lengkap dan memadai menunjukkan nilai yang paling rendah. Berdasarkan wawancara langsung dengan beberapa responden yang merupakan karyawan PT Satria Bahana Sarana, karyawan mengatakan bahwa terdapat kurangnya fasilitas yang disediakan seperti jumlah unit laptop atau komputer PC, mesin fotocopy atau printer yang sering tidak dapat dioperasikan. Dengan adanya keterbatasan fasilitas yang disediakan menyebabkan sering terhambatnya pekerjaan karyawan.

Fasilitas yang dianggap tidak mencukupi, seperti jumlah unit laptop atau komputer yang terbatas, serta mesin fotokopi atau printer yang sering tidak berfungsi dengan baik, menjadi faktor penghambat utama bagi kelancaran operasional. Hal ini menimbulkan frustrasi di kalangan karyawan karena keterbatasan fasilitas tersebut membuat mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu.

Beberapa karyawan harus bergantian menggunakan perangkat yang tersedia, sehingga waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas produktif terbuang sia-sia hanya untuk menunggu giliran. Selain itu, ketidaktersediaan perangkat yang memadai juga menghambat produktivitas dan menyebabkan stres di antara karyawan, karena mereka tidak dapat bekerja secara optimal. Hal ini memperburuk kepuasan kerja karyawan, terutama mereka yang sangat bergantung pada fasilitas ini untuk menyelesaikan tugas-tugas penting.

Keterbatasan fasilitas juga dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja, karena karyawan terpaksa harus mencari solusi alternatif yang mungkin kurang efisien atau membutuhkan waktu lebih lama. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, perusahaan perlu segera mengatasi masalah ini dengan memastikan bahwa fasilitas yang ada memenuhi kebutuhan karyawan. Penyediaan perangkat teknologi yang memadai, perawatan berkala terhadap mesin kantor, serta ketersediaan fasilitas yang fungsional akan sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Dengan demikian, perusahaan dapat mengurangi hambatan operasional dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Tanggapan responden pada indikator penerangan di tempat kerja saya cukup, sehingga tidak menghambat saya bekerja menunjukkan nilai yang paling tinggi. Penerangan yang ada pada PT Satria Bahana Sarana sudah cukup baik dengan memberikan penerangan lampu yang sudah sesuai dengan kebutuhan di setiap ruangan dan memiliki kualitas penerangan yang baik. Selain penerangan lampu yang memadai dan berkualitas, hampir semua ruangan yang ada pada kantor PT Satria Bahana Sarana memiliki jendela yang dapat dibuka dan ditutup. Hal ini sangat baik untuk penerangan dan sirkulasi udara walaupun semua ruangan full menggunakan AC.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Bahana Sarana. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Satria Bahana Sarana.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agbozo, G. K. (2022). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence From The Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management, Vol. 5 (1)*, 12–18.
- Akinwale, O. E. (2020). Work Environment and Job Satisfaction Among nurses in Government Tertiary Hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal, ISSN: 0972-9968*.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived Influence of Work Relationship, Work Load and Work

- Environment on Job Satisfaction of Librarians in South-West, Nigeria. *Journal of Global Knowledge, Memory and Communication*, ISSN: 2514-9342.
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. (2020). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif.
- 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 Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Aryani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 8 (2).
- As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, Vol. 1 (2), 94–103.
- Bhan. (2023). Impact of Work Environment and Job Stress Towards Job Satisfaction. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol. 20(ISSN: 2278-487X), 1–7.
- Bodroastuti, T., & Ruliaji, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1).
- Breaugh, J. (2018). Work Motivation on Job Satisfaction. *Public Management Review*, Vol. 20.
- Cahyani, N. L. P. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 6(1), 160800.
- Çekmecelioglu, H. G. (2022). Effects of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empirical Study on Call Center Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 58, 363–369.
- Díaz-Carrión, R. (2020). Comparing Working Environment and Job Satisfaction in Hospitality Workers Across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 90.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Igalens, J., & Roussel, P. (2020). A Study of the Relationships Between Compensation, Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 84.
- Janovac, T., & Jovanović, S. V. (2021). The Influence of Motivation on Job Satisfaction in Mining Companies. *Polish Journal of Management Studies*, Vol. 23, 224–238.
- Kamdron, T. (2022). Work Motivation and Job Satisfaction of Estonian Higher Officials. *International Journal of Public Administration*, Vol. 28.
- Khan, M. Z., & Safdar, A. (2023). Job Satisfaction in Banks: Significance of Emotional Intelligence and Workplace Environment. *Scholars Bulletin Pakistan*, ISSN 2412-9771.
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of Work Stress, Motivation on Job Satisfaction a in Hospitality Industry. *Management Science Letters*, Vol. 10, 3279–3290.
- Kian, T. S. (2019). Job Satisfaction and Motivation: What are The Difference Among These Two? *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3 (2), 94–102.
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., & Traweger, C. (2020). Influence of Working Environment on Job Satisfaction in Anaesthetists. *British Journal of Anaesthesia*, Vol. 94, 211–215.
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah*, Vol. 9 (1).

- Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5 (6).
- Mokaya, S. O. (2023). Effects of Organizational Work Environment on Employee Job Satisfaction in The Hotel Industry in Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, Vol. 2 (2).
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2022). Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment. *Sage Journal*, Vol. 39.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Prabowo, B. T. (2023). *Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT X*. Universitas Islam Indonesia.
- Purwidiyanti, W., & Rahayu, T. S. M. (2015). Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja usaha industri kecil dan menengah di Purwokerto Utara. *Kinerja*, 19(2), 151–161.
- Raziq, A., & MaulabAkhs, R. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, Vol. 23, 717–725.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins. (2016). *Management* (Edisi 12). Pearson Education Limited.
- Saleem, R. (2020). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5.
- Sidabutar, E., & Yanuar, T. (2020). The Impact of Compensation, Motivation on Job Satisfaction. *Journal of JOMA*, Vol. 3 (1).
- Stankovska, G., & Angelkoska, S. (2022). Job Motivation and Job Satisfaction Among Academic Staff in Higher Education. *Journal of International Bulgaria*.
- Tietjen, M. A., & Myers, R. . (2018). Motivation and Job Satisfaction. *Management Decision*, Vol. 36, 226–231.
- Utari, A. R., & Mintarti, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, Vol. 1 (1), 1–10.
- Wibiseno, Q. (2018). Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7(ISSN: 2302-8912), 6759 – 6785.



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.**