Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif
Volume 4, Nomor 3, Juli 2026
e-ISSN: 2964-1241, p-ISSN: 2964-1632, Hal. 183-189
DOI: https://doi.org/10.59024/jumek.v4i3.757
Tersedia: https://ukitoraja.id/inex.php/jumek

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar

Syukur Saputra[1*], Anwar Ramli[2], Uhud Darmawan Natsir[3]
[1,2] Universitas Negeri Makassar,Indonesia

[*]*Penulis Korespondensi*: *syukursaputra288@gmail.com*

Abstract*. This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation on employee job satisfaction at KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar, both partially and simultaneously. A quantitative associative approach was employed using data collected from 35 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were obtained through Likert-scale questionnaires, observations, and interviews, and analyzed using multiple linear regression with classical assumption tests, t-tests, and F-tests. The work environment was measured through physical and non-physical conditions, while work motivation was assessed based on the needs for achievement, affiliation, and power. The findings indicate that both the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction, with work motivation emerging as the dominant factor. Simultaneously, both variables significantly contribute to improving job satisfaction, demonstrating that a supportive work environment combined with high work motivation enhances employee satisfaction. The study recommends that management improve workplace facilities, provide fair incentives, recognize employee achievements, and strengthen motivational programs to increase job satisfaction, employee loyalty, and organizational performance.*

Keywords: *Employee Loyalty; Job Satisfaction; Work Environment; Work Motivation; Workplace Facilities.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 35 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang dilengkapi uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Lingkungan kerja diukur berdasarkan kondisi fisik dan nonfisik, sedangkan motivasi kerja diukur melalui kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai faktor yang paling dominan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan meningkatkan fasilitas kerja, memberikan insentif yang adil, serta memperkuat program penghargaan dan motivasi bagi karyawan.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Ajabar (2020), SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik mencakup perhatian terhadap disiplin, kebutuhan, dan keinginan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator utama yang mencerminkan tingkat kebahagiaan dan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya, yang turut berpengaruh terhadap produktivitas dan keberlangsungan organisasi (Makkira et al., 2022).

Naskah Masuk:20 April 2026; Revisi: 25 Mei 2026; Diterima: 03 Juli 2026; Terbit: 09 Juli 2026

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga memiliki peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh sarana, prasarana, serta kondisi sosial dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi aktivitas karyawan. Lingkungan yang baik akan menimbulkan rasa puas dan loyalitas, sehingga biaya terkait sumber daya manusia dapat diminimalisasi dan kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi, baik dari faktor internal maupun eksternal, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Wibowo, 2021). Motivasi yang memadai akan mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan berprestasi lebih baik.

Dalam konteks perkembangan dunia usaha yang semakin pesat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting, terutama dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan zaman dan teknologi. KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar merupakan salah satu proyek pengembangan properti yang menunjukkan pentingnya pengelolaan SDM dan lingkungan kerja yang baik dalam mencapai target dan keberhasilan proyek. Makassar sebagai pusat perekonomian di Indonesia timur, menjadi lokasi strategis bagi pengembangan properti, termasuk proyek Virginia Park Makassar yang mengusung konsep modern tropis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas lingkungan kerja, faktor motivasi kerja, serta tingkat kepuasan kerja karyawan di KSO Virginia Makassar. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2020), motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu bersedia mengerahkan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja juga berkaitan dengan proses psikologis yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kesenangan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Maryatmi (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif maupun negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja yang mereka rasakan.

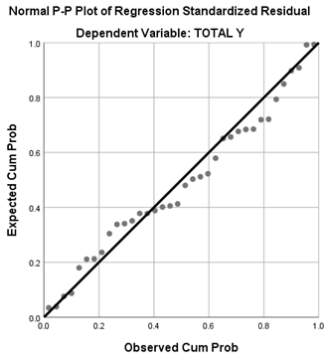
3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Adapun Tehnik pengumpulan data berupa observasi atau pengamatan langsung di lapangan, kuesioner yang, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 35 karyawan, dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS25. Penelitian ini menggunakan teKnik analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot *of Regression Standardized Residual*

Sumber: Hasil olahan data SPSS25

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik sebaran titik-titik berada disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

variabel	tolerance	VIF	keterangan
Lingkungan kerja	0,216	4.627	Bebas gejala multikolinieritas
Motivasi kerja	0,216	4.627	Bebas gejala multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Sig > 0,1 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Uji T

Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
0,03 ≤ 0,05	0,15 ≥ 0,05

Sumber: Hasil olahan data SPSS25

Berdasarkan tabel diatas dapat hasl uji T (uji parsial) pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil uji statistit t untuk variabel X1 diperoleh nilai sig 0,03 ≤ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan .
b. Hasil uji statistit t untuk variabel X1 diperoleh nilai sig 0,15 ≥ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	879.585	2	439.793	30.029	.000[b]
	Residual	483.304	33	14.646		
	Total	1362.889	35			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Gambar 2. Uji F

Sumber: Hasil olahan data SPSS25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 dimana niai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,00≤ 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,03 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 (0,03 ≤ 0,05). Hal ini menujukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung aktivitas kerja dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih betah, termotivasi, dan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal.

Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan di KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,15 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 (0,15 ≥ 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan tidak secara langsung menentukan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut belum tentu berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja jika tidak didukung oleh faktor-faktor lain dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik. Temuan ini mengimplikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, yang dipadukan dengan motivasi kerja yang tinggi, akan memberikan

dampak positif yang besar terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan di KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar. Sebaliknya, motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan lebih efektif dicapai melalui pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, dengan dukungan motivasi kerja yang diterapkan secara terpadu dalam organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi manajemen KSO Mitra Kencana Virginia Park Makassar, disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memberikan motivasi kerja yang berkelanjutan kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja. Bagi karyawan, diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel independen lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti kompensasi, disiplin kerja, atau gaya kepemimpinan, sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Arieasta,m.n.(2023).*Pengaruh motivasi kerja dan konpensasi terhadap kenerja karyawan dengan kepuasan sebagai veriabel intervening karyawan UD. Baja logam.semarang*.Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas semarang. https://share.google/34ewhOCXkSkF4gIOH

Alex, nitisemito. (2020). manajemen sumber daya manusia. bandung: pustaka setia

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Maneggio, 3(2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287

Falhmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja. (R. Falchruddin, Ed.). Jakarta: Mitral Walcalnal Medial

Handayani, S., & Susanto, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11(1), 33–47.

Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. Jurnal Ilmiah Pendidikan, 1-9

Makkira., Syakir, M., Kurniawan, Sandi., Sani, Amar., Ngando, Murdhani A. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. Jurnal Manajemen Akuntansi. Vol. 2. No. 1. 20-27.

Maryatmi, A. S. (2021). Well-Being di Dunia Kerja. Banyumas: CV. Pena Persada.

Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 3(6), 1033-1044

Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2. No. 2. 170-183.

Putri, D. A., & Ramadhan, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 12(2), 67 82

Seffani,R,V, & Sabariah, E. (2025).Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrahmitra Selaras.Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial.Vol 3(2).DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.17394052

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dam R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo, A. (2021). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.