

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.SINAR GALESONG PRATAMA**

Muh. Fikri Rahman¹, Nurman², Agung Widhi Kurniawan³
^{1,2,3}) Universitas Negeri Makassar
fikri.rahman@gmail.com

Submitted: 09 Agustus 2024, Accepted: 01 Oktober 2024, Published: 07 Desember 2024

Abstrak. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh bapak Nurman dan bapak Dr. Agung Widhi Kurniawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinar Galesong Pratama. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner analisis data. populasi pada penelitian ini sebanyak 102 karyawan, dan teknik pengambilan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinar Galesong pratama di Makassar, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinar Galesong pratama di Makassar, dan lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Sinar Galesong Pratama di Makassar.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja

Abstract. The influence of the work environment and work motivation on employee job satisfaction at PT. Sinar Galesong Pratama. Thesis Faculty of Economics and Business. Makassar State University Management Study Program. Supervised by Mr. Nurman and Mr. Agung Widhi Kurniawan. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work motivation on employee job satisfaction at PT. Sinar Galesong Pratama. The method used in this research is a quantitative approach carried out through data collection using a data analysis questionnaire. The population in this study was 102 employees, and the sampling technique was saturated, where the entire population was sampled. The analytical method used in this research uses SPSS 25. The results of the research show that the work environment partially has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Sinar Galesong Pratama in Makassar, work motivation partially has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Sinar Galesong Pratama in Makassar, and the work environment and work motivation simultaneously has a positive effect on employee job satisfaction at PT Sinar Galesong Pratama in Makassar.

Keyword: Work environment, work motivation, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang sangat penting baik secara individu ataupun kelompok dan merupakan salah satu pegerak utama lancarnya suatu kegiatan suatu organisasi, serta maju mundurnya suatu perusahaan juga sangat ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien daam mencapai tujuan di setiap perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan perlu mengatur dan memperhatikan keberadaan pegawai atau karyawannya sebagai upaya dalam meningkatkan suatu kinerja yang baik. Dengan mengingat pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan para pekerjanya untuk

disiplin dalam menjalankan pekerjaan dan fungsinya masing-masing, serta mengatasi segala aturan yang berlaku baik itu secara tertulis ataupun tidak tertulis. Kepuasan kerja menjadi suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia seorang karyawan akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas tersebut didapatkan karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja yang baik, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan kebahagiaan seorang karyawan tercerminkan melalui beberapa sikap yang terlihat seperti, peningkatan moral, disiplin, motivasi, produktivitas, kinerja, dan prestasi yang lebih baik. Saat ini, banyak perusahaan yang menginginkan karyawannya untuk merasakan kebahagiaan dalam lingkungan kerja. Kebahagiaan yang didapatkan karyawan akan memberikan impact secara langsung terhadap kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu juga dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan yang lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologi yang lebih tinggi. Imbalan yang yang dianggap sesuai dan adil akan berdampak terhadap kepuasan karyawan secara langsung (Makkira et al, 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan atau ruang lingkup dan lokasi kerja seseorang Charli,(2020). Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. (Sembiring, 2020 : 15). Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020), motivasi kerja adalah pemberian motivasi yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan kepuasan total. Andika (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja adalah suatu konsep yang merujuk pada dorongan atau kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk berperilaku, bertindak, atau bekerja dengan tekun dan penuh semangat di lingkungan kerja.

Motivasi adalah faktor penting dalam menentukan tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan keberhasilan individu di tempat kerja. Motivasi dapat berasal dari dalam individu (motivasi internal) atau dari faktor-faktor eksternal di lingkungan kerja (motivasi eksternal). Motivasi internal mencakup dorongan pribadi, keinginan untuk mencapai tujuan, rasa pencapaian, kepuasan diri, dan keinginan untuk berkembang. Sementara, motivasi eksternal mencakup insentif finansial, penghargaan, pengakuan, promosi, dan tekanan dari pihak lain, seperti manajer atau rekan kerja.

PT. Sinar Galesong Pratama adalah sebuah perusahaan induk (Holding Company) yang memiliki berbagai bidang bisnis dengan kendali usaha berpusat di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kiprah Galesong Group dalam dunia usaha dan bisnis telah dijalani hampir 50 Tahun. Dalam kurun waktu yang cukup panjang, berbagai rintangan telah dihadapi Meski demikian, perusahaan ini tetap saja eksis berkembang hingga saat ini. Karena itu, tidak berlebihan jika Galesong Group bertekad untuk terus berkarya dan menjadi salah satu pioner bisnis tepercaya di Kawasan Timur Indonesia. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, Galesong Group tetap berusaha memenuhi dan melayani segala bentuk kebutuhan masyarakat dengan komitmen yang berkelanjutan dan bersaing pada pasar global sehingga tetap membuka diri untuk selalu bekerjasama dengan perusahaan nasional dan internasional. Galesong sebagai group bisnis yang besar memiliki 5 kelompok bidang usaha, yaitu yaitu otomotif, properti, perhotelan, pertambangan, dan akuakultur. Lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman dan produktif bagi karyawan, sementara motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Kepuasan kerja, di sisi lain, merupakan hasil dari interaksi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sebuah kepuasan kerja yang tinggi cenderung berdampak positif pada kinerja karyawan dan dapat memengaruhi retensi mereka dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, akan mencoba menjawab beberapa pertanyaan kunci, seperti sejauh mana kualitas lingkungan kerja di PT. Sinar Galesong Pratama?, bagaimana faktor motivasi bekerja memengaruhi karyawan?, dan sejauh mana kepuasan kerja karyawan dihubungkan dengan kinerja mereka?. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan akhirnya, kepuasan kerja karyawan. Hal ini diharapkan akan berdampak positif pada kesuksesan jangka panjang PT. Sinar Galesong Pratama dalam mencapai tujuan bisnisnya.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang dilakukan melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner analisis data. populasi pada penelitian ini sebanyak 102 karyawan, dan teknik pengambilan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Kenormalan data dapat diuji dengan Kolmogorov- Smirnov.

Tabel 1. Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>	102
<i>Sig (2-tailed)</i>	0,09

Sumber olahan data SPSS,2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.10 One-Sample Metode Kolmogrov Smirnov\menunjukkan bahwa nilai residu variabel independen dan dependen pada total sampel (N) sebesar 102, nilai Sig tepat (2-tailed)) adalah 0,09 yang berarti Data penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai residual lebih. besar dari signifikansi 0,05 atau $0,09 > 0,05$, sehingga model regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Untuk melihat hubungan-hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

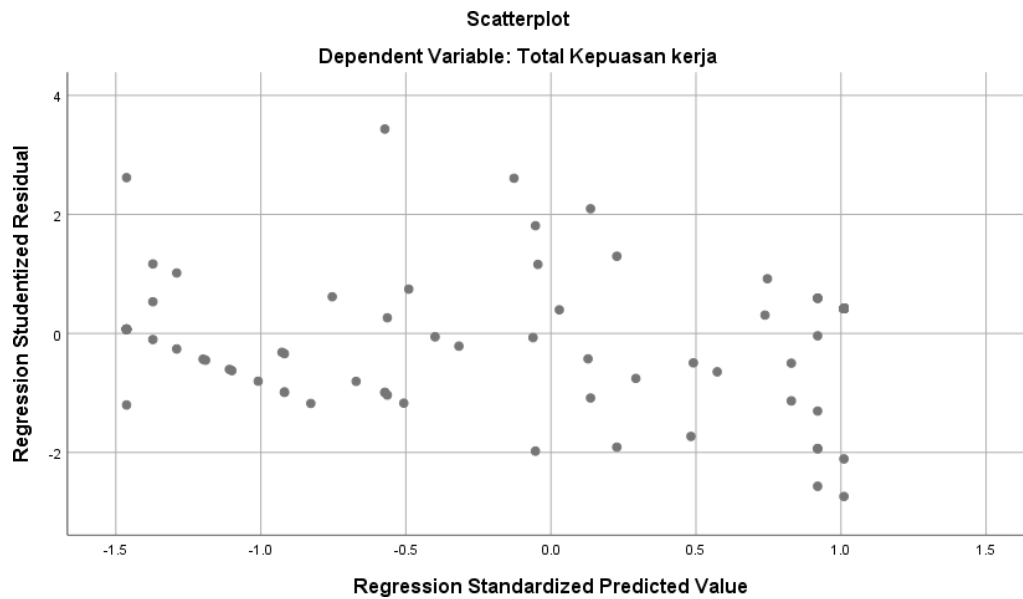
VIF	<i>Tolerance</i>
4,063	10,00
4,063	10,00

Sumber olahan data SPSS,2024

Berdasarkan tabel output “coefficients” pada bagian “collnearity statistic” diketahui untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar $4,063 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikoneritas dalam model regresi.

3. Uji Heterokodasitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan grafik scatterplots. Dasar pengambilan keputusan adalah Jika pencarnya mempunyai pola tertentu, misalnya titik-titiknya membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar, lalu menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titiknya menyebar, maka itu merupakan indikator. bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan titik-titik tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu Y angka 0, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi pada penelitian ini.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai PT.Sinar Galesong Pratama. Selain itu, mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data analisis regresi berganda yang dilakukan dengan program SPSS 25 disajikan pada tabel berikut Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.305	1.685		-.181	.857
	total lingkungan kerja	.263	.066	.372	3.982	.000
	Total motivasi kerja	.536	.092	.545	5.834	.000

a. Dependent Variable: Total Kepuasan kerja

Sumber olahan data SPSS,2024

Dari hasil output SPSS model ini, dapat dibuat persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = (-0,305) + 0,263X1 + 0,536X2 + 1,685$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai standarnya adalah -0,305 yang menunjukkan tingkat kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama bila nilai kemampuan kerja dan fasilitas kerja (X=0).
- 2) Nilai koefisien kemampuan kerja sebesar 0,263 yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan tidak searah

dengan kinerja karyawan .Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Lingkungan kerja satu satuan maka variabel Beta (Y) akan turun sebesar 0,263 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- 3) Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,536 menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan dan dengan asumsi variabel lain tetap (ceteris paribus) maka setiap kenaikan satu satuan fasilitas kerja maka besarnya nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,536. Kepuasan kerja r karyawan tersebut. Meningkatkan sebesar 53,6%.

5. Uji Parsial (t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji parsial atau uji individual pada dasarnya menunjukkan seberapa besar satu variabel independen saja dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil tesnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.305	1.685		-.181	.857
	total lingkungan kerja	.263	.066	.372	3.982	.000
	Total motivasi kerja	.536	.092	.545	5.834	.000

a. Dependent Variable: Total Kepuasan kerja

Sumber olahan data SPSS,2024

Sebelum menyimpulkan hipotesis diterima, terlebih dahulu menentukan Ttabel dengan taraf signifikan 5% : $2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n - k$ atau $102 - 3 = 99$. Penjelasan untuk masing-masing variabelbebas adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X1)

Hasil uji statistit t untuk variabel X1 diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.982 dan t-tabel 1.984 (df = 99) karena t-hitung > t-tabel ($3.982 > 1.984$), dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.372 maka hipotesis Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

- b. Motivasi Kerja (X2)

Hasil uji statistit t untuk variabel X2 diperoleh nilai -hitung sebesar 5,834 dan t-tabel 1.984 (df = 99) karena t-hitung > t-tabel ($5,834 > 1,984$), dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,545 maka hipotesis Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Simultan (f)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas atau 62ndependent dalam suatu model regresi mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat atau dependen. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	920.616	2	460.308	183.338	.000 ^b
	Residual	248.560	99	2.511		
	Total	1169.176	101			

a. Dependent Variable: Total Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Total motivasi kerja, total lingkungan kerja

Sumber olahan data SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 183,338 sedangkan f-tabel diperoleh nilai dari $df_1(K-1)$ dan $df_2(n-k)$ atau $102-3-1 = 98$ pada tabel F yang menghasilkan nilai F-tabel sebesar 3,93 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai f- hitung $>$ f- tabel diatas menunjukkan bahwa f-tabel = $183,338 > 3,93$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.

7. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana hubungan antara variabel terikat dan bebas atau sebaliknya, seberapa besar kontribusi variabel bebas mempengaruhinya. Hasil uji koefisien (R²) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.783	1.585

a. Predictors: (Constant), Total motivasi kerja, total lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Total Kepuasan kerja

Sumber olahan data SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai adjust R² penelitian ini sebesar 0,156. Halini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan Motivaasi kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 78,7%, sedangkan sisanya sebesar 21.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan hasil pengujian statistik terlihat jelas bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t-hitung $>$ t-tabel ($3.982 > 1.984$). Dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.372. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kemampuan kerja satu satuan maka variabel beta (y) akan turun sebesar 0,372 dengan asumsi bahwa variabel bebas

yang lain dari model regresi adalah tetap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Irma Ade dan Muhammad Yusuf (2020) sehingga dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja di PT. Sinar Galesong Pratama aman dan nyaman maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan hasil pengujian statistik terlihat jelas bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t -hitung $5,834 > 1,984$, dan nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar $0,545$ maka hipotesis motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianti et al (2018), sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh PT. Sinar Galesong Pratama maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang bagi PT. Sinar Galesong Pratama untuk lebih maju dan lebih mudah mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama

Berdasarkan hasil pengujian statistik terlihat jelas bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai f -hitung $> f$ -tabel menunjukkan bahwa f -tabel = $183,338 > 3,93$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kemampuan kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leni Ria Antika (2023), Ahmad Andi Jusdiana (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar.
3. Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar.

Saran

1. Penelitian ini hanya berdasarkan persepsi responden saja karena itu hasil yang diperoleh sangat tergantung pada pemahaman responden pada setiap item-item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan juga keseriusan responden dalam mengisi setiap item pernyataan tersebut.

2. Kepada karyawan diharapkan agar lebih memperhatikan setiap hal-hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Mengingat bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat tinggi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengganti atau menambah variabel-variabel agar dapat diperoleh hasil yang bervariasi.
4. Dalam penelitian ini meskipun jumlah sampel sudah memenuhi asumsi, tetapi untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperbesar jumlah sampel agar hasilnya lebih representatif sehingga dapat mengetahui kondisi sebenarnya dilapangan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 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. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktorfaktor Yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. FifGroup Manado*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).
- Ahmad,A.J, Dkk (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Jurnal Unismuh. Volume 3, Nomor 1, Februari 2022.
- Andika Rindi, Dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan*. Jurnal Manajemen Tools, 11(1), 189 - 204. <https://Journal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jumant/Article/View/513/485>
- Antika,L.R, (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten LampungUtara*. Universitas Lampung Bandar Lampung
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit Cv BudiUtama.
- Bukhari (2019) *Pengaruh Motivasi,Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*
- Charli,O (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang*. Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen : Vol 8 No 1 (2020)

- Ferdinatus, Taruh. 2020. *Motivasi Kerja. Cetakan Pe.* Yogyakarta: Cv Budi Utana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. M., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara.* *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78-86.
- Handoko, Hani.(2020). *Manajemen Personalialia.* Bpfe Yogyakarta.
- 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 Mahasiswa Feb*, 9(1).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Yogyakarta: Pandiva Buku.*
- 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.
- Nabawi, Rizal. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Vol. 2. No. 2. 170-183.
- Narwathi, N. M. D., Trarintya, M. A. P., & Astawa, I. P. P. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* *Widyaaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1033-1044.
- Nur Risky, Dkk (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.*
- Sanusi, Al. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (Satu).* Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi.* Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, M. (2020). *Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah (Pertama).* Bandung: Fokusmedia.
- Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). *Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut.* *Jurnal Ilmiah Sains*, 18(1), 18–24.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dam R&D.* Bandung: Cv. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Caps. Yogyakarta.

Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia)*. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 6(02).

Tri Paramitha (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*

Yusuf, Muri A. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group.