Jurnal Manageable
ISSN : 2830-1870
Volume : 5 NO: 1

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OFFICE PADA PT. CIPTA KARYA BERDIKARI JAKARTA BARAT

Cindy Reyna Nurhasanah[1], Fitri Rezeki[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa
Email : fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

Informasi Artikel		ABSTAK/ABSTRACT

Sejarah Artikel:

Diterima: 10 Februari 2026
Direvisi: 15 Februari 2026
Diterbitkan: 30 Juni 2026

Keywords:

Motivasi Kerja
Beban Kerja
Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan office pada PT.Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh para Karyawan office yang sering menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi dan harus berkoordinasi dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Apabila situasi ini tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada rendahnya kepuasan pekerja, yang pada akhirnya akan memengaruhi efisiensi dan keberlanjutan proyek. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 110 responden. Analisis data

dilakukan menggunakan model Partial Least Square (PLS) versi 4.0. Hasil uji t penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian uji f menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan office pada PT.Cipta Karya berdikari Jakarta barat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi keberlangsungan perusahaan karena kualitas karyawan menentukan kemampuan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional dan mencapai tujuan. Pada perusahaan kontraktor kayu, peran karyawan office menjadi penting karena berkaitan dengan administrasi, perencanaan proyek, pengelolaan sumber daya, keuangan, legalitas, serta komunikasi antara klien dan tim lapangan. Kondisi kerja yang menuntut koordinasi dengan berbagai pihak dapat memengaruhi pengalaman kerja karyawan dan pada akhirnya berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menggambarkan respons karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat berbeda antarindividu. Dalam penelitian ini, fenomena awal diperoleh melalui penelitian kecil kepada 30 karyawan office PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat. Hasilnya menunjukkan persentase ketidakpuasan yang lebih tinggi pada beberapa aspek, terutama dorongan, arahan dan penghargaan dari atasan serta kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi. Kondisi tersebut memperlihatkan adanya persoalan yang perlu ditelaah melalui faktor motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

Tabel 1. Hasil Penelitian Kecil Kepuasan Kerja Karyawan Office

No.	Pernyataan	Puas	Tidak Puas
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat	47,9%	52,1%
2	Saya puas ketika atasan memberikan dorongan, arahan dan penghargaan pada pekerjaan saya	25,6%	74,6%
3	Saya puas bekerja karena memiliki waktu istirahat yang cukup	41,7%	58,3%
4	Saya puas bekerja di lingkungan aman, nyaman dan mendukung kolaborasi serta komunikasi	23,2%	76,8%

Sumber: Diolah peneliti, 2024.

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang memadai dapat mendorong karyawan menikmati pekerjaan, bekerja lebih bersemangat, dan meningkatkan kepuasan. Penelitian Febrian Enriko dan Arianto (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan Andre dan Santoso (2022) menemukan hubungan yang berbeda. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya ruang untuk menguji kembali hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada konteks organisasi yang berbeda.

Beban kerja juga menjadi faktor yang relevan karena tuntutan pekerjaan yang terlalu besar berpotensi menimbulkan tekanan. Wulandari dan Mathori (2023) menemukan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan Saputra (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak mengurangi kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan temuan tersebut menjadi salah satu alasan pengujian beban kerja dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun hubungan kerja yang dapat menunjang kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik

dapat memberikan rasa aman dan mendukung produktivitas. Nurhidayati dan Anggraini (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara Fenianti dan Nawawi (2023) menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Dengan mempertimbangkan fenomena empiris dan perbedaan temuan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan office PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang mencerminkan bagaimana karyawan menilai dan merasakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui lima dimensi yang mengacu pada Kartika dan Kaihatu (2010) dalam Hidayat et al. (2021), yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu pengawasan atau supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. Kelima dimensi tersebut menggambarkan pengalaman karyawan terhadap isi pekerjaan, dukungan atasan, imbalan, peluang pengembangan, dan hubungan sosial di tempat kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang mengarahkan individu untuk melakukan usaha dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja mengacu pada Rivai dan Sagala (2021) dalam Andre dan Santoso (2022), yaitu kebutuhan mencapai prestasi, kebutuhan dalam kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Motivasi yang kuat diharapkan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan membentuk pengalaman kerja yang lebih memuaskan. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis pertama adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan tuntutan yang diterima karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan. Indikator beban kerja mengacu pada Tarwaka (2014:131) dalam Edi Siregar dan Vidya Nourma Linda (2022), yang meliputi beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis. Beban yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat memicu kelelahan dan tekanan, meskipun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dapat berbeda antarorganisasi. Hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Mengacu pada Sedarmayanti (2014) dalam Waskito dan Sumarni (2023), indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dalam bekerja, dan hubungan kerja. Lingkungan yang aman, nyaman, tertata dan mendukung hubungan antarpegawai diperkirakan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Secara simultan, ketiga variabel independen diperkirakan membentuk kondisi kerja yang berhubungan dengan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat menyatakan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan office PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan pada karyawan office PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat. Populasi penelitian berjumlah 148 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5% menghasilkan jumlah sampel minimum 108 responden, dan bagian hasil penelitian menggunakan 108 responden sebagai sampel analisis.

Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi kepustakaan, dan penyebaran kuesioner. Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Variabel penelitian terdiri atas motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y).

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber Konsep
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan mencapai prestasi; kebutuhan dalam kekuasaan; kebutuhan untuk berafiliasi	Rivai & Sagala (2021) dalam Andre & Santoso (2022)
Beban Kerja (X2)	Beban waktu; beban usaha mental; beban tekanan psikologis	Tarwaka (2014) dalam Edi Siregar & Vidya Nourma Linda (2022)
Lingkungan Kerja (X3)	Pencahayaan; suhu udara; kebisingan; penggunaan warna; ruang gerak; hubungan kerja	Sedarmayanti (2014) dalam Waskito & Sumarni (2023)
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri; supervisi; gaji; kesempatan promosi; rekan kerja	Kartika & Kaihatu (2010) dalam Hidayat et al. (2021)

Analisis data dilakukan dengan SmartPLS 4.0. Evaluasi outer model mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan Cronbach's alpha. Evaluasi inner model menggunakan nilai R-square. Pengujian hipotesis parsial dilakukan melalui bootstrapping pada tingkat signifikansi 5%, sedangkan pengaruh simultan diuji dengan membandingkan F hitung dan F tabel serta p-value

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 108 responden digunakan dalam analisis. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki mendominasi sebesar 61% dan perempuan sebesar 39%. Berdasarkan usia, 39% responden berusia 26–30 tahun, 37% berusia 20–25 tahun,

20% berusia 31–35 tahun, dan 4% berusia 36–40 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden berpendidikan S1 sebesar 51%, D3 sebesar 26%, dan SMA sebesar 23%.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	61%
	Perempuan	39%
Usia	20–25 tahun	37%
	26–30 tahun	39%
	31–35 tahun	20%
	36–40 tahun	4%
Pendidikan	SMA	23%
	D3	26%
	S1	51%

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,70, sehingga indikator dinyatakan valid. Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk kepuasan kerja sebesar 0,627, motivasi kerja 0,993, beban kerja 0,702, dan lingkungan kerja 0,601. Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50.

Tabel 4. Ringkasan Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	AVE	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,627	0,934	0,944	0,934
Motivasi Kerja	0,993	0,999	0,999	0,999
Beban Kerja	0,702	0,920	0,934	0,916
Lingkungan Kerja	0,601	0,940	0,947	0,939

Nilai composite reliability seluruh variabel berada di atas 0,70 dan Cronbach's alpha berada di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen pada seluruh konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik. Evaluasi inner model menghasilkan R-square kepuasan kerja sebesar 0,938 dan R-square adjusted sebesar 0,937. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model mempunyai kekuatan prediksi yang tinggi terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Bootstrapping

Hubungan	Original Sample	Sample Mean	STDEV	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	-0,149	-0,160	0,075	1,980	0,048
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,130	0,150	0,092	4,421	0,155

Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,948	0,932	0,061	15,473	0,000

Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki p-value 0,048 sehingga hipotesis pertama diterima. Beban kerja memiliki p-value 0,155 sehingga hipotesis kedua ditolak. Lingkungan kerja memiliki p-value 0,000 sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai pada tabel disajikan sesuai hasil pengolahan SmartPLS dalam skripsi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan office PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat. Hasil bootstrapping menunjukkan t-statistik 1,980 dan p-value 0,048. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dorongan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, serta kebutuhan berafiliasi berkaitan dengan pengalaman kepuasan karyawan. Ketika karyawan memperoleh motivasi yang memadai, mereka cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dan menilai pekerjaannya secara lebih positif. Hasil ini sejalan dengan Febrian Enriko dan Arianto (2022) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan office PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat berdasarkan p-value 0,155. Hasil ini menunjukkan bahwa variasi beban waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis dalam konteks penelitian belum menjadi faktor yang menentukan kepuasan kerja secara parsial. Temuan ini sejalan dengan Hermingsih dan Purwanti (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja pada objek penelitian lebih terkait dengan faktor lain yang terbukti berpengaruh, terutama motivasi dan lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan t-statistik 15,473 dan p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi yang aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan berhubungan dengan meningkatnya kepuasan karyawan. Faktor seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, serta hubungan kerja menjadi unsur penting dalam membentuk pengalaman karyawan di tempat kerja. Hasil ini konsisten dengan Nurhidayati dan Anggraini (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6. Uji F Summary ANOVA

Komponen	Sum Square	df	Mean Square	F	P Value
Total	0,390	34	0,000	0,000	0,000
Error	0,016	31	0,001	0,000	0,000
Regression	0,374	3	0,125	246,023	0,000

Uji simultan menunjukkan F hitung sebesar 246,023, lebih besar dari F tabel 2,69, dengan p-value 0,000. Dengan demikian, motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak berdiri sendiri, tetapi terbentuk melalui kombinasi kondisi individual dan lingkungan pekerjaan. Temuan simultan tersebut sejalan dengan Wulandari dan Mathori (2023) yang menunjukkan pengaruh bersama beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja, serta mendukung pentingnya lingkungan kerja sebagai bagian dari kondisi organisasi yang menunjang kepuasan..

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan office PT. Cipta Karya Berdikari Jakarta Barat, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai R-square sebesar 0,938 menunjukkan kemampuan prediksi model yang kuat. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan perlu memperkuat program motivasi melalui pengakuan prestasi, peluang pengembangan karier, tunjangan atau bonus, serta menjaga lingkungan kerja yang aman, nyaman, tertata, dan mendukung hubungan kerja. Beban kerja tetap perlu dikelola secara proporsional sesuai kapasitas dan tanggung jawab karyawan agar kondisi kerja tetap mendukung kepuasan.

DAFTAR PUSTAKA

Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 7(1), 1. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.332

Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. Jurnal Manajemen, 6(2), 25–36. https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201

Febrian Enriko, F. E., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 3(1), 107–115. https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.2763

Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 5(3), 611–618. https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Dimensi, 9(3), 574–597. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734

Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 5(1), 31–38. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9827

Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, 3(2), 80–92. https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600

Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. Jurnal Brand, 2(2), 184–189.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal, 7(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. Productivity, 3(1), 24–29.

Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. Kinerja, 5(02), 315–328. https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726

Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Yogyakarta. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 3(1), 137–156. https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678