JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan
Volume : 8 | Nomor 2 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-6238|
https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sinar Telekom

Author:
Kuniawan Dawolo [1]
Muhammad Toyib Daulay [2]

Afiliation:
Universitas Pembangunan Panca Budi [1,2]

Corresponding email
author email

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Latar belakang: Dalam sebuah perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana segala kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam perusahaan yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan sumber daya lainnya. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu memprioritaskan motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja.
Metode penelitian: Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Besar populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh sales yang bekerja di CV. Sinar Telekom yang berjumlah 44 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.
Hasil penelitian: Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Serta secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Telekom Medan. Adapun berdasarkan hasil koefisien determinasi nilai *R Square* menunjukkan nilai 78,8%, hal itu menjelaskan bahwa 78,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,2% terdapat pada variabel diluar penelitian.
Kesimpulan: Terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana segala kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen vital dalam perusahaan yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisir, dan mengarahkan sumber daya lainnya. Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu memprioritaskan motivasi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja (Sunyoto, 2018).

Tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi aktif dari sumber daya manusia, meskipun teknologi canggih telah digunakan. Peralatan dan teknologi hanya akan bermanfaat jika dikelola dan dioperasikan oleh manusia yang kompeten dan termotivasi. Oleh karena itu, kerjasama

ataupun kolaborasi yang efektif antara perusahaan dan karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan bersama guna meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sutrisno (2018) kinerja karyawan merupakan capaian kerja yang diraih individu atau tim dalam sebuah organisasi sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab masing-masing pihak untuk mewujudkan tujuan organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan peraturan, dan selaras dengan nilai-nilai etika. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan, semakin besar pula peluang perusahaan untuk mencapai dan memaksimalkan tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Kepuasan kerja,kemampuan/ keahlian, pengetahuan, kepribadian, rancangan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Hamali (2020) "Kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, kepuasan juga merupakan kondisi dimana seorang karyawan terpenuhi tingkat keinginannya". Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai target dengan tepat waktu. Menurut Hasibuan (2019) Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan dedikasi, adapun juga motivasi dapat meningkatkan tingkat kesadaran para karyawan terhadap peraturan dan tata tertib dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja seorang karyawan itu sendiri". Selain kepuasan kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) "Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok". Lingkungan kerja fisik yang ergonomis, aman, dan nyaman dapat mengurangi stres dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja ini sendiri memainkan peran yang tidak kalah penting untuk terapainya kepuasan kerja. Seperti halnya Lingkungan kerja yang mendukung hubungan positif antar karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Adapun penelitian ini dilaksanakan di CV. Sinar Telekom. CV. Sinar Telekom ini sendiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam Bidang Telekomunikasi terbesar di Sumatera yang berlokasi di Jalan Dr. Wahidin No. 95 Medan. CV. Sinar Telkom merupakan salah satu perusahaan dealer dari PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel) yang bergerak penyedia layanan telekomunikasi dan pendistribusian barang atau produk telkomsel seperti Saldo Mkios, Linkaja, Kartu perdana dan *Voucher*. Adapun fenomena yang terjadi di CV. Sinar Telkom masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu disebabkan oleh beberapa faktor.

Maka dari itu sebuah kinerja dapat meningkat apabila para karyawan tersebut termotivasi untuk bangkit dan lebih percaya diri dalam menjalankan segala tugas-tugasnya. serta lingkungan yang ada juga harus lebih kondusif dan sehat agar rasa puas akan pekerjaan yang ditekuni itu ada. Karena apabila karyawan tersebut merasa puas akan pekerjaan yang ia tekuni, maka dengan sendirinya ia dapat memberikan pelayanan yang terbaik yang dapat ia berikannya kepada para konsumen, terlebih lagi karyawan yang bergerak dibidang jasa dan produk, yang dapat berinteraksi langsung dengan para konsumennya. Oleh karena itu guna mencapai performa yang optimal, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan mencitakan rasa puas akan pekerjaan, serta memberikan lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang efisien untuk mencapai target yang telah ditentukan. Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan terkait kinerja karyawan, namun masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai interaksi antara kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja tehadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Sinar Telekom**".

Studi Literatur

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasaan konsumen, serta berpengaruh terhadap kontribusi pada ekonomi (Kasmir, 2016). Adapun

indikator kinerja karyawan terbagi atas beberapa indikator yaitu hasil kerja, pengetahun pekerjaan, inisiatif, sikap dan disiplin.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu respon efektif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan puas dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Adapun indikator kepuasan kerja antara lain: *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *quality of supervision* (kualitas pengawasan), *relationship with co-workers* (hubungan dengan rekan kerja), *promotion opportunities* (peluang promosi) dan *pay and insentif.*

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan dedikasi. Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang diinginkan. Terdapat juga beberapa beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, usaha untuk maju dan ketekunan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun juga indikator lingkungan kerja terbagi atas beberapa indikator, diantaranya: hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja dan keamanan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yang merupakan perpaduan antara pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Pendekatan kuantitatif bertujuan sebagai pengumpul data ataupun menganalisis data berdasarkan angka-angka sedangkan deskriptif sebagai penjelas guna memberikan gambaran yang lebih kompherensif lagi tentang fenomena yang akan diteliti. Adapun penelitian ini dilakukan di CV. Sinar Telekom yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin No. 95 Pandau Hulu II, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20211. Adapun besar populasi dalam penelitian ini yaitu 44 orang sales yang bekerja di Sinar Telekom, sehinga besar sampelnya diambil dari jumlah keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penetian ini yaitu kuisioner atau (angket). Kuisioner ini nantnya akan di analisis berdasarkan uji kualitas data, uji regresilinear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil

Model Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara kepuasan kerja(X_1), motivasi kerja(X_2), lingkungan kerja (X_3), kinerja karyawan(Y). Berikut hasil analisis dan regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.27 for Windows:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

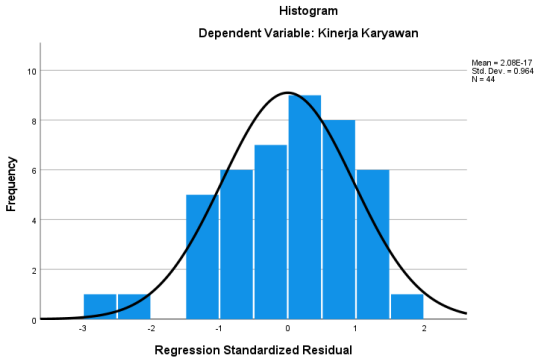
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**3.891**	3.956		.983	.331
	Kepuasan Kerja	**.202**	.095	.195	2.122	.040
	Motivasi Kerja	**.527**	.074	.564	7.108	.000
	Lingkungan Kerja	**.367**	.079	.404	4.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

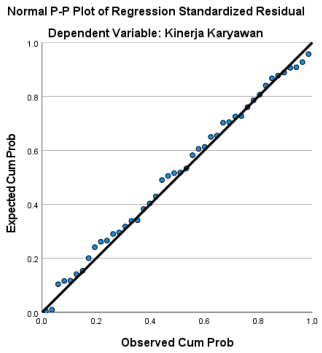
Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya, antara lain:
Y = 3.891 + 0.202X1 + 0.527X2 + 0.367X3
Maka dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:
1) Jika kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol(0) maka kinerja bernilai 3.891.
2) Apabila kepuasan kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,202 atau 20,2% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.
3) Apabila motivasi kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,527 atau 52,7% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan.
4) Apabila lingkungan kerja dinaikkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,367 atau 36,7% dengan asumsi variabel lain tidak akan mengalami perubahan

Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki tiga cara untuk menguji apakah berdistribusi normal apa tidak, yaitu melalui pendekatan histogram, pendekatan grafik dan Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) (Sutomo & Slamet, 2020). Berikut hasil pengujiannya:



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Histogram
Sumber: Diolah Mengunakan SPSS.27

Dari gambar 4.6 diatas tentang hasil pengujian Normalitas, dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal karena telah sesuai dengan criteria normal yakni data yang ada tidak menceng kekiri atau menceng kekanan.



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Berdasarkan Grafik
Sumber: Diolah Mengunakan SPSS.27

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa data-data dalam peneliian ini berdistribusi normal karena titik-titik yang ada menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Berdasarkan Uji K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Predicted Value
N			44
Normal Parameters[a,b]	Mean		43.5000000
	Std. Deviation		3.10707169
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.046
	Negative		-.085
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			**.200[d]**
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.581
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.568
		Upper Bound	.593

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas tentang hasil uji normalitas berdasarkan *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dapat diketahui bahwa nilai *Signifikan* (Sig.) 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa data-data dalam penelitian ini distribusi yang normal. Maka dapat disimpulkan juga bahwa walaupun berdasarkan hasil pengujian histogram cenderung tidak normal, namun berdasarkan 2 pengujian normalitas grafik dan uji *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan bahwa data yang disebar berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Sutomo & Slamet (2020) Uji *Multikolonieritis* ini digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang erat antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS. *Tolerance* mengukur validitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *Tolerance* > 0,5 dan nilai VIP < 5 maka data dinyatakan terbebas dari masalah *multikolinieritas*. Berikut hasil pengujianya:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	**Collinearity Statistics**	
		B	Std. Error	Beta			**Tolerance**	**VIF**
1	(Constant)	3.891	3.956		.983	.331		
	Kepuasan Kerja	.202	.095	.195	2.122	.040	**.626**	**1.596**
	Motivasi Kerja	.527	.074	.564	7.108	.000	**.842**	**1.188**
	Lingkungan Kerja	.367	.079	.404	4.672	.000	**.711**	**1.406**

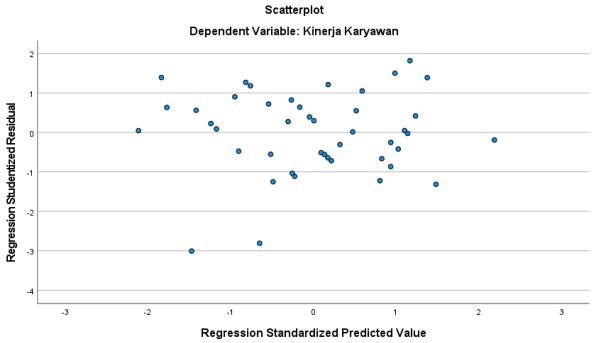
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas tentang hasil uji *Multikolinearitas* yang terdapat di tabel 3, dapat dilihat bahwa setiap variabelnya menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,5 dan nilai VIF < 5 maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah *multikolinearitas*

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sutomo & Slamet (2020) pengujian ini bertujuan guna mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan. Dimana pengujian yang baik adalah terbebas dari

masalah *Heteroskedastisitas.* Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot, berikut hasil pengujianya:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terbebas dari masalah heteroskedastisitas

HASIL UJI HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2019) Pengujian hipotesis adalah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis kemudian dilakukan untuk memvalidasi atau menolak hipotesis tersebut, sehingga membantu peneliti dalam mencapai kesimpulan yang akurat dan menjawab rumusan masalah penelitian.

a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2019) Uji t dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Jika nilai t hitung > dari t tabel, uji hipotesis menolak Ho dan menerima Ha, sebaliknya jika nilai t hitung < dari t tabel, uji hipotesis menerima Ho dan menolak Ha. Erikut hasil pengujian menggunakan *software* SPSS.27, antara lain:

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	3.956		**.983**	**.331**
	Kepuasan Kerja	.202	.095	.195	**2.122**	**.040**
	Motivasi Kerja	.527	.074	.564	**7.108**	**.000**
	Lingkungan Kerja	.367	.079	.404	**4.672**	**.000**

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 diatas tentang hasil uji t (uji parisal) yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.27 diketahui bahwa:

1) Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja(X)

   Dapat dilihat pada model kepuasan kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar 2,122 > t-tabel 2,021 (n-k =44-4= 40 pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,040 < 0,050, sehingga dinyatakan Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Telekom Medan.

2) Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Motivasi Kerja (X_2)

   Dapat dilihat pada model motivasi kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar 7,108 > t-tabel 2,021 (n-k =44-4= 40 pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,000 < 0,05. sehingga dinyatakan Ha diterima dan Ho

ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

3) Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Lingkungan Kerja (X_3)

Dapat dilihat pada model lingkungan kerja bahwa nilai t-hitungnya sebesar 4,672 > t-tabel 2,021 (n-k =44-4= 40 pada 0,05/ 5%) dan signifikan 0,000 < 0,05. sehingga dinyatakan Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

b. Hasil Uji f (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2019) Uji Signifikan Simultan (Uji-f) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujiannya dapat dilihat dari "Ho diterima jika Fhitung≤Ftabel, artinya sermua variable bebas secara bersama-sama bukan merupakan variable penjelas yang signifikan terhadap variable terikat. Sebaliknya Ho ditolak jika Fhitung>Ftabel, artinya sermua variable bebas secara bersama-sama merupakan variable penjelas yang signifikan terhadap variable terikat".

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.117	3	138.372	**49.471**	**.000[b]**
	Residual	111.883	40	2.797		
	Total	527.000	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Melihat tabel 5 diatas tentang hasil Uji F atau uji simultan memiliki nilai F-hitung 49,471 > F-tabel 2,61 (n-k-1 pada k = 44-3-1= 40) dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 maka dinyatakan hipotesis (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Dimana hal tersebut mempunyai arti bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019) Koefisien determinasi *(R^2)* pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS.27:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888[a]	**.788**	.772	1.67244	1.502

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melihat tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai R Square sebesar 0,788 dapat disebut sebagai nilai koefisien determinasi, hal tersebut mempunyai arti bahwa nilai 0,788 atau (78,8%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 21,2% terdapat pada variabel diluar penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukan bahwa terdapat nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 2,122 > t-tabel 2,021 dengan nilai signifikan 0,040 < 0,050, sehingga dapat diartikan

variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

Karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Mereka akan bekerja dengan lebih antusias, menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan lebih jarang absen atau berganti pekerjaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat kesalahan, dan bahkan mendorong karyawan untuk resign. Dengan demikian, perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya akan menuai hasil berupa peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun hasil penelitian ini menunjukan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi, seperti mendapat gaji yang layak, pengakuan atas prestasi, kesempatan berkembang, dan hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan.

Hasil peneliian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Tristianingsih & Hidayat, 2022), yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. Sejalan juga dengan penelitian (Salsabila & Suryawan, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. KWS, hal itu disebabkan koleh, apabila seseorang karyawan telah meraapuas akan pekerjan yang ia lakukan maka secara otomatis ia akan memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai target yang ingin dicapai perusahan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukan bahwa terdapat nilai t hitung motivasi kerja sebesar 7,108 > t-tabel 2,021 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,050, sehingga dapat diartikan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

Motivasi kerja merupakan pendorong internal dan eksternal yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih gigih dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan yang termotivasi menunjukkan inisiatif lebih besar, kreativitas yang lebih tinggi, dan kesediaan untuk melampaui standar minimum pekerjaan. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga aktif mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi dan pencapaian, maupun ekstrinsik seperti insentif finansial, promosi, dan penghargaan. Perusahaan yang berhasil membangun sistem motivasi yang efektif akan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkontribusi maksimal terhadap produktivitas organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Balqis & Daulay, 2025) yang menyatakan bahwa motiasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, sejalan juga dengan hasil penelitian (Hasibuan, Setiawan & Alfahmi, 2024) yang menyatakan moivasi kerja mempunyai pengaruhpositif dan signifikan terhadap inerja karyawan di PT Aurora Indah Elektrik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas yang mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukan bahwa terdapat nilai t hitung motivasi kerja sebesar

4,672 > t-tabel 2,021 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,050, sehingga dapat diartikan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Dari sisi fisik, faktor seperti pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, ventilasi udara yang cukup, peralatan kerja yang memadai, dan tata ruang yang teratur akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan mengurangi kelelahan. Sementara dari sisi non-fisik, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, komunikasi yang terbuka, budaya kerja yang positif, dan dukungan dari atasan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Oleh karena itu, apabila hubungan antar karyawan itu baik dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif. Karena karyawan memiliki hubungan yang harmonis, mereka enderun atau lebih mudah melakukan kerja sama, saling membantu ketika menghadapi kesulitan, dan berbagi pengetahuan tanpa rasa segan. Hubungan yang harmonis ditandai dengan saling menghargai, tidak ada konflik berkepanjangan, sikap toleran terhadap perbedaan, dan rasa kekeluargaan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Tristianingsih & Hidayat, 2022), yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. Sejalan juga dengan hasil penelitian (Daulay, Sanny, & Khairiah 2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di desa Purwodadi. Selaras juga dengan hasil penelitian (Sunarsih dkk, 2020) yang menyatakan lngkugan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mentari Persada di Jakarta.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pengujian secara simulan (bersaman) diatasdapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 49,471 > F-tabel 2,61 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, sehingga dapat diartikan variabel kepuaan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

Adapun berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas dapat diketahui bahwa perolehan nilai R Square sebesar 0,788 dapat disebut sebagai nilai koefisien determinasi, hal tersebut mempunyai arti bahwa nilai 0,788 atau (78,8%) dapat dijelaskan sebagai besar pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 21,2% terdapat pada variabel diluar penelitian.

Secara bersamaan juga variabel kepuasan kerja, motivasi keja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan, apabila lingkungan kerja kondusif dapat menjadi fondasi awal yang dapat memicu kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung memiliki dorongan internal yang lebih kuat untuk berkontribusi lebih baik, karena mereka merasa perusahaan telah memberikan yang terbaik untuk mereka. Motivasi ini juga diperkuat oleh lingkungan kerja yang suportif, di mana atasan memberikan apresiasi, rekan kerja saling mendukung, dan budaya organisasi mendorong pencapaian. Maka dari itu ketika seorang karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerjanya kondusif serta merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, dan memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi, akan menunjukkan kinerja yang jauh melampaui standar minimum yang ditetapkan. Karyawan tersebut juga tidak hanya

menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga proaktif mencari solusi, berinovasi, dan bersedia bekerja ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan setiap hasil pengujian dan pembahasan dalam penelitian ini tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sinar Telekom". Maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki nilai t-hitung (2,122) lebih besar dari t-tabel (2,021) dengan propabilitas sig 0.040 < 0.05. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.
2) Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki nilai t-hitung (7,108) lebih besar dari t-tabel (2,021) dengan propabilitas sig 0.001< 0.05. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.
3) Berdasarkan hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial memliki nilai t-hitung (4,672) lebih besar dari t-tabel (2,021) dengan propabilitas sig 0.000< 0.05. Maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.
4) Berdasarkan hasil penelitian pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa memiliki nilai F-hitung (49,471) lebih besar dari F-tabel (2,61) dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (sales) di CV. Sinar Telekom Medan.

Referensi

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Balqis, P., & Daulay, M. T. (2025). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 12(3), 1290-1302.

Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 89-103.

Daulay, M. T., Sanny, A., & Khairiah, P. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(2), April 2024.

Ghozali, I. (2018). Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif (2nd ed.). Semarang: Yoga Pratama.

Hamali, A. Y. (2020). Pemahaman Manajeman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M., Setiawan, A., & Alfahmi, M. (2024). *An Influence of Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Performance Employees of PT Aurora Indah Elektrik*. Jurnal Scientia, 13(02), 1349-1364.

Kasmir. (2018). Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khair, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Kepuasan Kerja (1st ed., pp. 45-65). Medan: MADENETERA.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (1st ed.). Bandung: PT. Remaja Rosda.

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2018). Metodologi Penelitian (II). Medan: Citapustaka Media.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147.

Marselano, A. P. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Medan Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 259-272.

Priansa, D. J. (2020). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 08(1), 1-12.

Samsuddin. (2018). Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sarumaha, K. O. (2023). Analisis Keamanan Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada CV. Sempurna Engineering Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Silaen, D. H., Daulay, M. T., & Ferine, K. F. (2023). *The Influence of Compensation, Work Motivation and Work Discipline on The Performance of Employees in Administrative Department With Work Loyalty as an Intervening Variable at The Airport Authority Office in Medan Region II*. SIBATIK JOURNAL, 2(8).

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (3rd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri, 117-123.

Sunyoto, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).

Sutomo, Y., & Slamet, A. (2020). *Statistik Inferensial*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sutrisno, E. (2018). Sumber Daya Manusia (3rd ed.). Jakarta: Kencana Pranada Media.

Tampubolon, A. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pegawai di Instansi Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan. Universitas Panca Budi Medan.

Tristianingsih, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi, 1(1), 1-13.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 31-44.