



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto

Yolanda Putri Sabrina¹, Hartono², Toto Heru Dwihandoko³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: yolandaputri0703@mail.com

Diterima: 15-08-2026 | Disetujui: 20-08-2026 | Diterbitkan: 22008-2026

ABSTRACT

Work environment and work motivation constitute factors capable of influencing employee job satisfaction at KSP Semarak Dana Mojokerto. This study is intended to identify and examine the influence of work environment and work motivation on employee job satisfaction at KSP Semarak Dana Mojokerto. This research employed a quantitative approach utilizing a causal associative design. The sample comprised 39 employees determined through a saturated sampling technique, while data were gathered by means of observation, interviews, and questionnaires, and subsequently analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS. The findings revealed that, on a partial basis, work environment and work motivation exerted a positive and significant influence on employee job satisfaction. This was confirmed by a t-value of 2.876 with a significance level of 0.007 for work environment, whereas work motivation yielded a t-value of 2.229 with a significance level of 0.032. On a simultaneous basis, work environment and work motivation exerted a positive and significant influence on job satisfaction, as indicated by an F-value of 7.565 with a significance level of 0.002, along with an R Square value of 0.296. Accordingly, work environment and work motivation warrant attention in efforts to enhance employee job satisfaction at KSP Semarak Dana Mojokerto.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Job Satisfaction; Savings and Loan Cooperative.

ABSTRAK

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP Semarak Dana Mojokerto. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP Semarak Dana Mojokerto. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain asosiatif kausal. Sampel penelitian terdiri atas 39 karyawan yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh, sedangkan data dihimpun melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 2,876 dengan tingkat signifikansi 0,007 untuk variabel lingkungan kerja, sementara variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,229 dengan tingkat signifikansi 0,032. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 7,565 dengan tingkat signifikansi 0,002, serta

nilai R Square sebesar 0,296. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian dalam upaya mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan pada KSP Semarak Dana Mojokerto.

Katakunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Koperasi Simpan Pinjam.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Sabrina, Y. P., Hartono, H., & Dwihandoko, T. H. . (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4704-4713. <https://doi.org/10.63822/wyfvwz74>

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM tidak lagi diposisikan sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan efektivitas dan keberlanjutan organisasi (Hasibuan, 2017). Pengelolaan SDM yang tepat diyakini mampu meningkatkan produktivitas sekaligus daya saing organisasi (Dessler, 2020), sehingga berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting bagi keberlangsungan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan penilaian positif atau negatif atas pekerjaan tersebut. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen dan produktivitas yang lebih baik serta tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah, sementara kepuasan kerja yang rendah berpotensi menurunkan semangat kerja dan kualitas pelayanan.

Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi yang keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas SDM, mengingat tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semarang Dana merupakan lembaga keuangan berbasis koperasi yang telah memiliki 15 kantor cabang di wilayah Jawa Timur, salah satunya di Mojokerto dengan 39 karyawan yang terdiri atas staf kantor dan staf lapangan (marketing). Hasil pengamatan awal di kantor cabang Mojokerto menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum optimal, yang diduga bersumber dari dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut Sanusi (2020) dalam (Afgiansyah et al., 2025) Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

Dari sisi lingkungan kerja, kondisi operasional kantor kerap diwarnai kebisingan akibat aktivitas kerja yang padat di ruang yang relatif sempit, sehingga menurunkan kenyamanan dan menimbulkan risiko kesehatan bagi karyawan. Sedarmayanti (2017) dalam (Sanaba et al., 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan; lingkungan yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis akan mendorong suasana kerja yang kondusif, sementara lingkungan yang kurang mendukung berpotensi memicu stres kerja dan ketidakpuasan.

Dari sisi motivasi kerja, tantangan muncul dari tekanan pencapaian target bulanan. Staf marketing dituntut memperoleh minimal 10 nasabah baru setiap bulan, namun realisasinya rata-rata hanya mencapai 5 nasabah. Kegagalan mencapai target berisiko menghilangkan bonus, memicu surat peringatan, hingga pemutusan hubungan kerja, ditambah evaluasi berkala setiap tiga bulan yang menambah tekanan psikologis. (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat kerja, kesediaan bekerja sama, dan tindakan yang terkoordinasi demi mencapai kepuasan, sedangkan Fahmi (2018) dalam (Nirvandhi et al., 2023) memaknai motivasi sebagai perilaku yang diarahkan pada pemenuhan kebutuhan yang diinginkan. Selain itu, menurut (Kosasih et al., 2024) tingkat motivasi dipengaruhi oleh keseimbangan beban kerja dan tingkat tekanan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan dorongan berprestasi.

Beberapa penelitian terdahulu memperkuat urgensi kajian ini. (Utami et al., 2023) pada KSP Sejahtera membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara (Ningsih et al., 2023) pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menemukan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (WiraPraja, 2023) pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi turut mengonfirmasi peran lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut (Priyatno & Yuliana, 2025) pada PT Compotec International Bogor membuktikan pengaruh simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini berbeda dari studi-studi tersebut karena menggabungkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan pada objek lembaga keuangan mikro berbasis koperasi, yang relatif belum banyak dikaji dibandingkan objek perusahaan swasta pada umumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tiga permasalahan utama, yaitu apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP Semarak Dana Mojokerto. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1, lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; H2, motivasi kerja diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan H3, lingkungan kerja serta motivasi kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSP Semarak Dana Mojokerto, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen koperasi dalam menyusun dan menetapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal dan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal guna menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel yang diteliti. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto, sementara data sekunder diperoleh dari jurnal, buku ilmiah, dan dokumen internal koperasi (Sugiyono, 2023). Penelitian dilaksanakan di KSP Semarak Dana Mojokerto yang beralamat di Jalan Empunala, Kota Mojokerto, Jawa Timur, pada periode Maret hingga Juli 2026.

Populasi dalam penelitian ini meliputi keseluruhan 39 karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto. Dikarenakan jumlah populasi tergolong kecil (kurang dari 100), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan beberapa indikator pencahayaan, tingkat kebisingan, ruang gerak, kemampuan dalam bekerja, dan hubungan antarpegawai; motivasi kerja diukur melalui indikator kesungguhan dalam bekerja, ketekunan dalam menghadapi tantangan, pencapaian tujuan, kepuasan intrinsik, dan komitmen terhadap organisasi; sedangkan kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, dan rekan kerja

*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan
Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto*
(Sabrina, et al.)

(Luthans, 2011). Seluruh variabel diukur menggunakan Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, dengan rentang penilaian dari sangat tidak setuju yang diberi skor 1 hingga sangat setuju yang diberi skor 5.

Kelayakan instrumen penelitian ditentukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{rr} hitung setiap item pernyataan dengan nilai r_{rr} tabel pada derajat kebebasan $(df)=n-2(df) = n - 2(df)=n-2$ dan tingkat signifikansi 0,05. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{rr} hitung lebih besar daripada nilai r table (Ghozali, 2021). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode statistik Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan melebihi 0,60 (Ghozali, 2013). Sebelum pengujian hipotesis dilaksanakan, data terlebih dahulu dianalisis melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk dan grafik P-P Plot, uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, serta uji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tahap berikutnya adalah pengujian hipotesis dengan menerapkan analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$. Analisis tersebut kemudian dilengkapi dengan uji parsial atau uji t, uji simultan atau uji F, serta uji koefisien determinasi melalui nilai Adjusted R². Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto, terdiri atas 23 orang (59%) berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang (41%) perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden (58,97%) berada pada rentang 25–34 tahun, diikuti kelompok usia di atas 35 tahun (30,77%) dan di bawah 25 tahun (10,26%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden (76,92%) berlatar belakang SMA/SMK/MAN, sementara berdasarkan jabatan, proporsi terbesar (58,97%) adalah staf marketing yang bertugas menjangkau nasabah secara langsung di lapangan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap 39 responden dengan derajat kebebasan $(df)=37(df) = 37(df)=37$ pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan ketentuan tersebut, diperoleh nilai r_{rr} tabel sebesar 0,316. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel penelitian memenuhi kriteria validitas, karena nilai r_{rr} hitung pada setiap butir lebih besar daripada nilai r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,316	0,668	Valid
X1.2	0,316	0,434	Valid
X1.3	0,316	0,387	Valid
X1.4	0,316	0,434	Valid
X1.5	0,316	0,665	Valid

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.6	0,316	0,668	Valid
X1.7	0,316	0,665	Valid
X1.8	0,316	0,668	Valid
X1.9	0,316	0,665	Valid
X1.10	0,316	0,430	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,316	0,952	Valid
X2.2	0,316	0,952	Valid
X2.3	0,316	0,330	Valid
X2.4	0,316	0,952	Valid
X2.5	0,316	0,401	Valid
X2.6	0,316	0,429	Valid
X2.7	0,316	0,952	Valid
X2.8	0,316	0,604	Valid
X2.9	0,316	0,952	Valid
X2.10	0,316	0,952	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Y1	0,316	0,503	Valid
Y2	0,316	0,611	Valid
Y3	0,316	0,557	Valid
Y4	0,316	0,557	Valid
Y5	0,316	0,670	Valid
Y6	0,316	0,549	Valid
Y7	0,316	0,565	Valid
Y8	0,316	0,573	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026

Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada di atas ambang batas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,767	10	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,910	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,708	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,144 (melebihi 0,05), sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Hasil ini didukung oleh analisis grafik P-P Plot yang menunjukkan sebaran titik data mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

Variabel	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,957	39	0,144

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi dinyatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tidak mengalami korelasi yang mengganggu (bebas dari multikolinearitas) pada model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,984	1,017	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,984	1,017	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026

Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 19,805 + 0,227X_1 + 0,216X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 19,805 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja berada pada kondisi tetap, kepuasan kerja karyawan diproyeksikan sebesar 19,805. Koefisien regresi lingkungan kerja (0,227) dan motivasi kerja (0,216) yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	19,805	4,364	-	4,538	0,000
Lingkungan Kerja (X1)	0,227	0,079	0,406	2,876	0,007
Motivasi Kerja (X2)	0,216	0,097	0,314	2,229	0,032

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026. Variabel terikat: Kepuasan Kerja (Y)

Nilai t tabel pada derajat kebebasan (df) = 36 dan taraf signifikansi 5% diketahui sebesar 2,028. Hasil uji t memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,876 (lebih besar daripada t tabel) dengan tingkat signifikansi 0,007 (lebih kecil daripada 0,05), sehingga H1 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,229 (lebih besar daripada t tabel) dengan tingkat signifikansi 0,032 (lebih kecil daripada 0,05), sehingga H2 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	59,272	2	29,636	7,565	0,002
Residual	141,035	36	3,918	-	-
Total	200,308	38	-	-	-

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026. Variabel terikat: Kepuasan Kerja (Y); Prediktor: (Constant), X2, X1

Nilai F tabel pada df1 = 2 dan df2 = 36 adalah 3,26. Hasil uji simultan menunjukkan F hitung sebesar 7,565 (> F tabel) dengan signifikansi 0,002 (< 0,05), sehingga H3 diterima: lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,544	0,296	0,257	1,979

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026. Prediktor: (Constant), X2, X1

Nilai R Square sebesar 0,296 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 29,6% variasi kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, 70,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Berdasarkan kriteria (Chin, 1998), nilai tersebut termasuk dalam kategori rendah karena berada di bawah 0,33. Meskipun demikian, hasil tersebut masih dapat diterima karena penelitian sosial biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto. Meskipun kondisi lapangan menunjukkan adanya tekanan target

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan
Pinjam (KSP) Semarak Dana Mojokerto
(Sabrina, et al.)

penjualan yang cukup tinggi, analisis deskriptif justru mengungkapkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja secara umum tergolong tinggi, dengan skor tertinggi pada indikator kemampuan bekerja secara tenang dan fokus (rata-rata 3,90) serta hubungan antarkaryawan yang harmonis (rata-rata 3,79). Temuan ini menegaskan bahwa penataan ruang kerja yang efisien dan relasi sosial yang baik mampu memitigasi kendala fisik seperti keterbatasan ruang dan kebisingan, sejalan dengan pandangan (Nitisemito, 2015) bahwa lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan menekan stres kerja. Hasil ini konsisten dengan temuan (Wijonarko & Wirapraja, 2023) pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi dan (Ningsih et al., 2023) pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang sama-sama membuktikan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini penting mengingat karyawan, khususnya staf marketing, menghadapi tekanan psikologis dari evaluasi kinerja berkala serta risiko kehilangan bonus apabila target tidak tercapai. Meski demikian, skor tertinggi justru muncul pada indikator ketekunan menghadapi tantangan dalam mencari solusi bagi nasabah (rata-rata 3,77), yang mengindikasikan bahwa ketekunan dan kepuasan intrinsik karyawan mampu mengimbangi tekanan eksternal tersebut. Hal ini sejalan dengan teori (Hasibuan, 2017) bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong semangat kerja demi mencapai kepuasan, serta konsisten dengan temuan (Utami et al., 2023) pada KSP Sejahtera, (Febrian, 2024) pada PT Kranji Jaya Abadi, dan (Suroto, 2022) pada PT Pancasakti Putra Kencana yang sama-sama membuktikan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara bersama-sama, lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 29,6%. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro seperti koperasi simpan pinjam tidak dapat diwujudkan secara parsial, melainkan memerlukan sinergi antara kenyamanan fisik-nonfisik tempat kerja dan dorongan motivasional yang berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Priyatno & Yuliana, 2025) pada PT Compotec International Bogor yang membuktikan pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Sisa variasi sebesar 70,4% yang belum terjelaskan mengindikasikan perlunya kajian lanjutan atas faktor lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Semarak Dana Mojokerto. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan. Selain itu, motivasi yang berasal dari keinginan untuk mencapai target, memperoleh penghargaan, dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 29,6% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 70,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Manajemen KSP Semarak Dana Mojokerto disarankan menata ulang tata letak ruang kerja guna mengurangi kendala kebisingan dan keterbatasan ruang, serta mengevaluasi skema target bulanan agar lebih realistis atau menerapkan sistem target berjenjang sehingga karyawan tetap termotivasi tanpa tekanan psikologis berlebihan. Penelitian

selanjutnya disarankan memperluas cakupan variabel independen, seperti beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi finansial, Guna menghasilkan model yang lebih menyeluruh dalam menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada lembaga keuangan berbasis koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afgiansyah, M. R., Hartono, & Poernomo, A. H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada BUMDES Desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto Pada Bidang Pariwisata). *Jurnal Visi Manajemen*, 11(3), 165–178.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 296–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dessler, G. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Febrian, F. A. (2024). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kranji Jaya Abadi*.
- Ghozali, I. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yoga Pratama.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Kosasih, Judijanto, L., Pasagi, Y., Dewi, I. C., Sapinah, & Hartono. (2024). The Moderating Effect of Leadership on the Relationship Between Workload and Work Stress: Empirical Evidence from a Public Hospital. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11, 1–12.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12 (ed.)). McGraw-Hill.
- Ningsih, Ahmadi, R. S., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 12(1), 78–90.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Eko Plastik. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor*. 3(1), 55–66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17 (ed.)). Pearson.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja*. 2(2), 83–96.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Suroto. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(4), 200–215.
- Utami, A. D., Laksmi, I. A. N. W., & Wijaya, I. G. B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Sejahtera. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 75–90.
- Wijonarko, & Wirapraja. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi*.
- WiraPraja, W. &. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi. *Jurnal Manajemen*.