

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Penjual Minuman Keliling Kekinian Berbasis Kemitraan Di Bekasi

Alfath Nare Utama¹, Milda Handayani^{2*}, Fitriasyah Nurmulya³, Murti Wijayanti, Rycha Kuwara Sari

^{1,2,3,4,5} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

alfthnare9@gmail.com¹, milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id²,
fitriasyah.nurmulya@dsn.ubharajaya.ac.id³, murtiwijayanti@dsn.ubharajaya.ac.id⁴,
Rychakuwarasari@gmail.com⁵

*coresponden author: milda.handayani@dsn.ubharajaya.ac.id²,

ARTICLE INFO

Kata Kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja.

Received : 31, July

Revised : 07, Aug

Accepted: 28, July

©2026 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 115 responden yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala *Likert* dan dianalisis dengan *IBM SPSS Statistics*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja mitra wanita.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi maupun usaha, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam beberapa tahun terakhir, industri minuman kekinian di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat seiring perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin mengutamakan kepraktisan dan mengikuti tren konsumsi modern (Melati *et al.*, 2025). Pertumbuhan tersebut turut mendorong berkembangnya berbagai model bisnis berbasis kemitraan, salah satunya melalui sistem penjualan menggunakan gerobak keliling yang dinilai lebih fleksibel serta mampu menjangkau konsumen secara langsung.

Perkembangan usaha minuman kekinian juga didukung oleh peran UMKM yang menjadi salah satu penggerak utama perekonomian nasional melalui kontribusinya terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi (Akasah, 2026). Kota Bekasi sebagai wilayah dengan tingkat urbanisasi dan mobilitas masyarakat yang tinggi menjadi salah satu daerah yang potensial

bagi berkembangnya usaha minuman kekinian berbasis kemitraan (BPS Kota Bekasi, 2026). Kondisi tersebut ditandai dengan hadirnya berbagai merek minuman yang memanfaatkan sistem penjualan keliling untuk memperluas jangkauan pasar sekaligus membuka peluang kerja bagi masyarakat, termasuk tenaga kerja wanita (Ralali Blog, 2025).

Mitra wanita yang bekerja sebagai penjual minuman keliling memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan pekerja sektor formal. Selain dituntut mencapai target penjualan, mereka juga harus menghadapi kondisi kerja yang dinamis, seperti berpindah-pindah lokasi, perubahan cuaca, serta kondisi lingkungan yang tidak selalu mendukung. Di sisi lain, perusahaan telah menyediakan berbagai fasilitas operasional, seperti gerobak, sepeda listrik, ketersediaan bahan baku, serta jaminan sosial untuk menunjang aktivitas kerja mitra. Perbedaan antara dukungan fasilitas yang diberikan dengan tantangan yang dihadapi di lapangan menjadi kondisi yang menarik untuk dikaji karena berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja para mitra.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan kenyamanan, semangat kerja, produktivitas, serta keberlangsungan hubungan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, di antaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Motivasi kerja mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun kebutuhan pribadi Agussupriadi & Ali (2024). Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017; Souisa *et al.*, 2025).

Hasil pra-survei terhadap 20 mitra wanita penjual minuman keliling di Kota Bekasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar responden merasa puas terhadap fasilitas operasional dan hubungan kerja yang terjalin, namun masih menghadapi berbagai kendala berupa pendapatan yang tidak menentu, pengaruh cuaca terhadap aktivitas berjualan, tekanan pencapaian target, serta kelelahan fisik akibat karakteristik pekerjaan yang dilakukan secara berpindah-pindah. Temuan awal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja merupakan faktor yang relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan kepuasan kerja mitra wanita penjual minuman keliling.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan pada sektor formal, seperti perusahaan manufaktur dan perbankan (Dinsar *et al.*, 2023; Daroiin & Soedjoko, 2025). Namun, penelitian pada sektor informal, khususnya pekerja wanita dalam sistem kemitraan usaha minuman keliling, masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja, sehingga masih diperlukan pengujian lebih lanjut pada konteks pekerjaan yang memiliki karakteristik berbeda.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja mitra wanita penjual minuman keliling berbasis

kemitraan di Kota Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor informal sekaligus menjadi masukan bagi perusahaan kemitraan dalam meningkatkan kepuasan kerja para mitranya.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja masing-masing berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta apakah ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi, baik secara parsial maupun secara simultan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana masing-masing variabel maupun ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan antusiasme yang lebih besar sehingga merasa lebih puas terhadap pekerjaannya (Khairunnisa & Murwaningsih, 2025). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki seseorang, semakin besar pula peluang terciptanya kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Susilowati *et al.* (2024) menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh Dhani & Surya, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, Sari *et al.* (2024) juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya konsistensi bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam konteks mitra wanita penjual minuman keliling berbasis kemitraan di Bekasi, motivasi kerja menjadi pendorong bagi mitra untuk mencapai target penjualan, mempertahankan kinerja, dan mengembangkan usahanya. Ketika motivasi kerja meningkat, mitra cenderung merasa lebih puas terhadap

pekerjaannya karena mampu mencapai tujuan yang diharapkan serta memperoleh kepuasan dari hasil kerja yang dicapai.

H₁: Diduga adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karena menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan, keamanan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat kerja sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja (Mindari & Marsih, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kenyamanan dalam bekerja dan mengurangi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja umumnya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ahmed & Maisara (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut diperkuat oleh Westover (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, Syahiratunnisa *et al.* (2021) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada berbagai konteks dan karakteristik pekerjaan.

Dalam konteks mitra wanita penjual minuman keliling berbasis kemitraan di Bekasi, lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dihadapi selama menjalankan aktivitas penjualan, seperti kondisi cuaca, lokasi berjualan, tingkat keamanan, serta interaksi dengan pelanggan dan sesama mitra. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengurangi kenyamanan dalam bekerja dan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

H₂: Diduga adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karena berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan kenyamanan serta memberikan rasa pencapaian dalam bekerja (Sinaga & Sihombing, 2021).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja masih menunjukkan hasil yang beragam. Hernaningsih (2022). menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, Cahya *et al.* (2021) menyatakan bahwa

beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Mandjar & Turangan (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap job satisfaction, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja masih perlu dikaji pada berbagai konteks pekerjaan.

Dalam konteks mitra wanita penjual minuman keliling berbasis kemitraan di Bekasi, beban kerja tercermin dari tuntutan target penjualan, durasi kerja, serta kondisi kerja di lapangan. Beban kerja yang melebihi kemampuan mitra berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat membantu mitra bekerja lebih nyaman dan mempertahankan kepuasan kerja.

H₃: Diduga adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

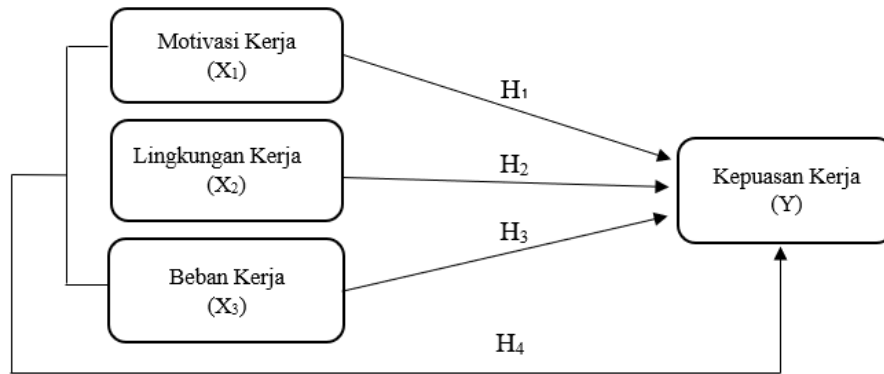
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di antaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama membentuk persepsi individu terhadap pekerjaannya, sehingga berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi kerja mendorong individu untuk mencapai tujuan kerja, lingkungan kerja menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan beban kerja yang proporsional membantu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dhani & Surya (2021) menemukan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hermaningsih (2022) juga membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Suprayitno *et al.* (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction.

Dalam konteks mitra wanita penjual minuman keliling berbasis kemitraan di Bekasi, kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, serta beban kerja yang sesuai dengan kapasitas mitra. Sinergi ketiga faktor tersebut diyakini mampu meningkatkan kenyamanan, semangat, dan kepuasan dalam bekerja.

H₄: Diduga adanya pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: (Mandjar & Turangan, 2023), (Hernaningsih, 2022), (Susilowati *et al.*, 2024)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada wanita penjual minuman keliling berbasis kemitraan yang beroperasi di Kota Bekasi. Penelitian ini melibatkan satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja, serta tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja.

Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 115 responden yang ditentukan berdasarkan rumus *Hair et al.* (2019), dengan kriteria responden merupakan wanita yang berstatus sebagai mitra penjual minuman keliling berbasis kemitraan, beroperasi di wilayah Bekasi, dan bersedia mengisi kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 - 25 tahun	47	40,9%
26 - 35 tahun	57	49,6%
> 35 tahun	11	9,6%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1. diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia. Responden terdiri atas usia 18–25 tahun sebanyak 47 orang, usia 26–35 tahun sebanyak 57 orang, dan usia >30 tahun sebanyak 11 orang, total keseluruhan sebanyak 115 responden.

Profil Responden Berdasarkan Merek Kemitraan Yang Diikuti

Tabel 2. karakteristik responden berdasarkan merek kemitraan

Merek kemitraan	Jumlah	Persentase
Haus Keliling!	28	24,3%
Jago	21	18,3%
Sejuta Jiwa	45	39,1%
Rindu Mu Coffee	14	12,2%
Kopi Rocket	7	6,1%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik responden menurut merek kemitraan, mayoritas responden merupakan mitra Sejuta Jiwa sebanyak 45 orang (39,1%), diikuti Haus Keliling! sebanyak 28 orang (24,3%), Jago sebanyak 21 orang (18,3%), Rindu Mu Coffee sebanyak 14 orang (12,2%), dan Kopi Rocket sebanyak 7 orang (6,1%). Dominasi responden dari Sejuta Jiwa menunjukkan bahwa merek tersebut memiliki jaringan kemitraan yang lebih luas di Kota Bekasi. Sebaliknya, jumlah responden dari Kopi Rocket paling sedikit karena merupakan merek yang relatif baru sehingga pengembangan jaringan kemitraannya masih berlangsung.

Profil Responden Berdasarkan Waktu Kerja Per Hari

Tabel 3. karakteristik responden berdasarkan waktu kerja

Waktu Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 jam	9	7,8%
6-8 jam	56	48,7%
9-10 jam	44	38,3%
> 11 jam	6	5,2%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3. di atas, mayoritas responden bekerja selama 6–8 jam per hari (56 responden), diikuti 9–10 jam (44 responden), kurang dari 5 jam (9 responden), dan lebih dari 11 jam (6 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar wanita penjual minuman keliling berbasis kemitraan di Kota Bekasi memiliki durasi kerja harian yang relatif normal.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,814	0,1832	Valid
	X1.2	0,722	0,1832	Valid
	X1.3	0,801	0,1832	Valid
	X1.4	0,719	0,1832	Valid
	X1.5	0,766	0,1832	Valid
	X1.6	0,781	0,1832	Valid
	X1.7	0,803	0,1832	Valid
	X2.1	0,824	0,1832	Valid

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.2	0,804	0,1832	Valid
	X2.3	0,712	0,1832	Valid
	X2.4	0,617	0,1832	Valid
	X2.5	0,828	0,1832	Valid
	X2.6	0,762	0,1832	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,818	0,1832	Valid
	X3.2	0,822	0,1832	Valid
	X3.3	0,803	0,1832	Valid
	X3.4	0,615	0,1832	Valid
	X3.5	0,794	0,1832	Valid
	X3.6	0,722	0,1832	Valid
	X3.7	0,765	0,1832	Valid
Kepuasan Kerja	X4.1	0,829	0,1832	Valid
	X4.2	0,825	0,1832	Valid
	X4.3	0,730	0,1832	Valid
	X4.4	0,757	0,1832	Valid
	X4.5	0,811	0,1832	Valid
	X4.6	0,705	0,1832	Valid
	X4.7	0,752	0,1832	Valid
	X4.8	0,792	0,1832	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu sebesar 0,1832. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas seluruh butir pernyataan dinyatakan valid atau sah untuk selanjutnya digunakan dalam uji instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja	.887	7	Reliabel
Lingkungan Kerja	.851	6	Reliabel
Beban Kerja	.880	7	Reliabel
Kepuasan Kerja	.905	8	Reliabel

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan koefisien reliabel yang di tentukan 0,70 dengan masing -masing variabel motivasi kerja sebesar 0,887, variabel lingkungan kerja sebesar 0,851, variabel beban kerja sebesar 0,880 dan variabel kepuasan kerja mitra sebesar 0,905. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini reliabel serta layak untuk pengujian karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17577001
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.058
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<.001
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000
	99% Confidence Interval	Lower Bound .000
		Upper Bound .000

a. Test distribution is Normal.

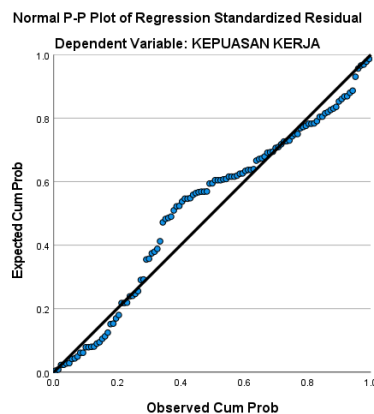
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Pada Tabel 6 hasil uji dengan Kolmogrov-Smirnov memperoleh hasil nilai dari Asymp Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0,05 dengan sebesar 0,077 oleh karena itu disimpulkan bahwasanya data terdistribusi normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Pada gambar 2. di atas penyebaran titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut menunjukkan hasil pengujian normalitas P-Plot yang menunjukkan kondisi ideal di mana data mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh memiliki distribusi normal.

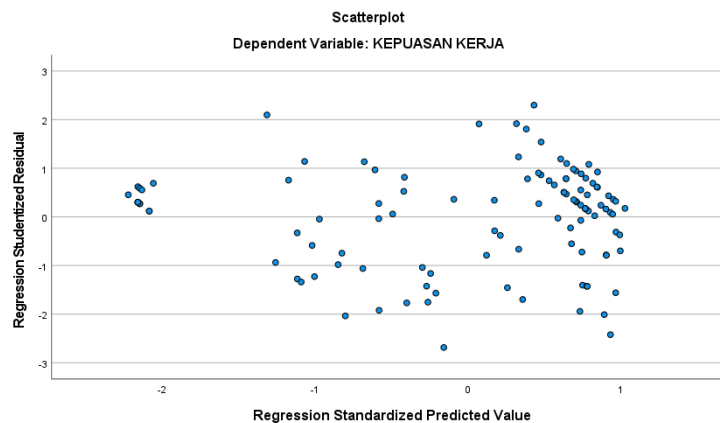
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Tolerance	Diagnostics VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.193	5.176	Tidak ada gejala multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.303	3.297	Tidak ada gejala multikolinieritas

Beban Kerja (X ₃)	0.159	6.274	Tidak ada gejala multikolinieritas
----------------------------------	-------	-------	---------------------------------------

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Hasil yang didapat dalam tabel 7 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan dari hasil di atas bahwa tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Hasil gambar 3 pengujian diatas dapat di simpulkan bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tersebar secara acak dan merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan validitas analisis dipertahankan, karena kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.917	1.175		.437
	MOTIVASI KERJA	.478	.099	.400	<.001
	LINGKUNGAN KERJA	.108	.090	.079	.233
	BEBAN KERJA	.573	.109	.481	<.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Bersumber pada hasil hitungan di dalam tabel 8. di atas maka memperoleh nilai konstan sebesar $a = -0,917$ nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,478, variabel lingkungan kerja 0,108 dan variabel beban kerja sebesar 0,573. Persamaan dari hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = -0,917 + 0,478X_1 + 0,108X_2 + 0,573X_3$$

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan dengan variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dengan variabel terikat kepuasan kerja mitra. Maka akan perlu dilakukan dengan uji-t. Pengujian secara parsial, apabila dengan nilai probabilitas $< 0,05$. Hasil uji t secara parsial dapat dilihat pada tabel 8.

Rumus untuk mencari nilai t tabel :

n : 115
df : $n - k - 1 = 115 - 3 - 1 = 111$
T tabel : $(\alpha/2 ; df)$
T tabel : $(0,025 ; 111) = 1,981$
Probabilitas : 0,025

Hasil uji-t pada tabel 8. menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**
Nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,832 < t_{tabel} 1,981$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mitra wanita penjual minuman keliling kekinian.
- Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**
Nilai signifikansi $0,233 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,199 < t_{tabel} 1,981$. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Walaupun koefisien regresinya bernilai positif (0,108), pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik.
- Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**
Nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,279 > t_{tabel} 1,981$. Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6690.043	3	2230.014	215.292	<,001 ^b
	Residual	1149.749	111	10.358		
	Total	7839.791	114			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Jadi berdasarkan tabel 9. diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 215,292 > F_{tabel} 2,69$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Uji R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.849	3.21840

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Dari hasil tabel diatas terdapat model *summary^b* dilihat dari nilai *Adjust R Square* sebesar 0,849 besarnya nilai (R^2_{adj}) 0.849 atau sama dengan 84,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 84,9%. Sedangkan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra wanita penjual minuman keliling kekinian. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki mitra, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi mendorong mitra untuk bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan aktivitas penjualan sehingga memberikan pengalaman kerja yang lebih memuaskan.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator "Saya menjalankan usaha sesuai dengan ketentuan kemitraan secara konsisten" memperoleh nilai rata-rata tertinggi (3,94), yang menunjukkan tingginya komitmen mitra dalam mematuhi aturan kemitraan. Sebaliknya, indikator "Pencapaian penjualan yang saya peroleh membantu meningkatkan usaha dan pendapatan saya" memperoleh nilai rata-rata terendah (3,19). Hal ini mengindikasikan bahwa manfaat hasil penjualan belum dirasakan secara merata oleh seluruh mitra, yang kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan lokasi berjualan, tingkat permintaan konsumen, dan kondisi cuaca.

Motivasi kerja pada mitra wanita dipengaruhi oleh keinginan memperoleh pendapatan, mencapai target penjualan, serta mengembangkan kemampuan dalam berjualan. Motivasi tersebut mendorong mitra untuk tetap memberikan pelayanan yang baik dan mempertahankan kinerja meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Susilowati *et al.* (2024) serta Basalamah & As'ad, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja mitra wanita penjual minuman keliling kekinian.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mitra wanita penjual minuman keliling kekinian. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kepuasan kerja para mitra.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator "Fasilitas yang tersedia telah mendukung kebutuhan saya dalam berjualan" memperoleh nilai rata-rata tertinggi (3,68), sedangkan indikator "Lingkungan tempat saya berjualan memiliki tingkat keamanan yang baik" memperoleh nilai rata-rata terendah (3,22). Hasil ini mengindikasikan bahwa fasilitas operasional telah mendukung aktivitas penjualan, namun aspek keamanan masih belum dirasakan secara optimal karena lokasi berjualan yang berpindah-pindah.

Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja diduga disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang bersifat *mobile*, sehingga kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh motivasi dan pencapaian hasil kerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan Syahiratunnisa *et al.* (2021), tetapi berbeda dengan Ahmed & Maisara, (2023) dan penelitian Westover, (2024) yang menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bergantung pada karakteristik pekerjaan yang diteliti.

Pengaruh Beban Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra wanita penjual minuman keliling kekinian. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga tidak menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator "Kondisi pekerjaan sebagai penjual minuman keliling sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak kemitraan" memperoleh nilai rata-rata tertinggi (3,72), sedangkan indikator "Cuaca atau kondisi sekitar menghambat pekerjaan saya" memperoleh nilai rata-rata terendah (3,29). Hasil ini menunjukkan bahwa kejelasan prosedur kerja membantu mitra menjalankan pekerjaannya, meskipun kondisi cuaca masih menjadi kendala dalam berjualan.

Beban kerja yang dapat dikelola dengan baik serta diimbangi oleh pencapaian hasil penjualan membuat mitra memandang pekerjaannya sebagai tanggung jawab, bukan sebagai tekanan. Temuan ini sejalan dengan Hernaningsih (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan Cahya *et al.* (2021). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan mitra dalam mengelola pekerjaan, memilih lokasi berjualan, dan mengatur waktu kerja dapat membuat beban kerja tetap proporsional sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

mitra wanita penjual minuman keliling kekinian (F_{hitung} sebesar 215,292; $< 0,001$). Meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, ketiga variabel secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap kepuasan kerja.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,849 menunjukkan bahwa 84,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja, sedangkan 15,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja terbentuk melalui kombinasi faktor internal, seperti motivasi kerja, serta faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan beban kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Susilowati *et al.* (2024) serta Wijaya & Andy, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja mitra memerlukan pengelolaan ketiga aspek tersebut secara terpadu agar dapat mendukung produktivitas dan keberlangsungan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, dengan demikian penulis mendapatkan sejumlah kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi.
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja wanita penjual minuman keliling kekinian berbasis kemitraan di Bekasi.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja mitra melalui pemberian apresiasi, seperti insentif, bonus, atau bentuk penghargaan lainnya. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja dengan memilih lokasi berjualan yang lebih aman dan strategis serta mengevaluasi beban kerja dan waktu kerja secara berkala agar sesuai dengan kemampuan mitra dan kondisi di lapangan.

Mitra wanita penjual minuman keliling diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja, mengelola waktu kerja dan waktu istirahat secara seimbang, serta menjaga kondisi fisik dan mental agar mampu bekerja secara optimal. Di samping itu, membangun komunikasi yang baik dengan sesama mitra maupun pihak perusahaan juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, atau *work-life balance*. Selain itu,

penelitian dapat dilakukan pada objek dan wilayah yang lebih luas sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussupriadi, R., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 5(5), 1109–1118. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v5i5>
- Ahmed, D., & Maisara, P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja UMKM Surakarta. *Pariwisata Dan Kewirausahaan*, (vol.2), 536–543.
- Akasah, H. (2026). Minat Wirausaha Meningkatkan, Sektor Makanan dan Minuman Jadi Pilihan Utama Pelaku Usaha di Indonesia. *Radarsurabaya Bisnis Jawa Pos*. <https://radarsurabayabisnis.jawapos.com/wisata-kuliner/2603290003/minat-wirausaha-meningkat-sektor-makanan-dan-minuman-jadi-pilihan-utama-pelaku-usaha-di-indonesia>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2024). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *International Conference on Intelligent Algorithms for Computational Intelligence Systems, IACIS 2024*, 1, 94–103. <https://doi.org/10.1109/IACIS61494.2024.10721957>
- BPS Kota Bekasi, 2026. (2026). Kota Bekasi Dalam Angka 2026. ISSN: 1907-3763, 26, 2025(Katalog /Catalogue: 1102001.3275). <https://bekasikota.bps.go.id/id/publication/2026/02/27/9924c30275ef24bc475830fe/kota-bekasi-dalam-angka-2026.html>
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 87–93.
- Creativeralali6. (2025). Potensi Pasar dan Tren Bisnis Minuman Kekinian di Indonesia. *Ralali Blog*. <https://www.ralali.com/blog/franchise/potensi-dan-tren-bisnis-minuman-kekinian-di-indonesia/>
- Daroiin, D., & Soedjoko, D. (2025). *Analisis lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan pabrik krecek bulusari*. 4, 1029–1036.
- Dewanty, K. C. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UMKM Blush Eyewear Kota Bekasi*. 10–69.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602–626. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Dinsar, A., Budiandriani, & Nurnajamuddin, M. (2023). *Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 05(2).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*.
- Hernaningsih, F. (2022). Hubungan Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Outsourcing PT. Permata. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 60–69. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.866>
- Khairunnisa, A. K., & Murwaningsih, T. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan*

- Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Adinda*. 3.
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Human Capital Leadership Review*, 12(1), 224–231. <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.12.1.6>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*.
- Melati, L., Irawansyah, R., Safitri, R., Herdianawati, R., Sartika, D., & Pratista, A. A. (2025). Pengaruh Tren Konsumen Terkini Pada Perkembangan Bisnis UMKM Peramu. *Jurnal Sosiohumaniora Nusantara*, 1(2), 468–475.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (D. Sumardi, Ed.; 12th ed.). Salemba Empat.
- Sari, N. K., Wilchan, & Gaol, D. L. (2024). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Latexindo). *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206–220. <https://doi.org/10.61306/ijsl.v2i1.94>
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api. 21, 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Souisa, N., Macpal, S., & Biay, A. (2025). *The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction*. 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1>
- Spector, P. E. (2012). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Susilowati, H., Kurniawan, I. S., & Kusuma, N. T. (2024). Kepuasan Kerja UMKM Giriloyo: Ditinjau dari Motivasi Ekstrinsik-Instrinsik, Lingkungan dan Beban Kerja.
- Syahiratunnisa, A., Hidayat, M., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review*, 2(3), 346–360. <https://doi.org/10.37476/nmar.v2i3.1972>
- Westover, J. (2024). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Innovative Human Capital Journal*. <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.12.1.6>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>