

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Ni Kadek Sri Wahyuni<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Manuati Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email: [nikadeksriwahyunii@gmail.com](mailto:nikadeksriwahyunii@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting keberhasilan suatu perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurunnya kepuasan kerja dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dan menurunnya motivasi kerja pada setiap karyawan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT Bali Food Lestari Badung dengan jumlah sampel sebanyak 81 karyawan dengan menggunakan Rumus Slovin dan metode *propotional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara dan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka motivasi kerja pada karyawan semakin meningkat sehingga dapat berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini secara teoritis memberikan dukungan terhadap Teori Dua Faktor. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi kepada pihak manajemen PT Bali Food Lestari Badung untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja serta motivasi kerja agar mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kepuasan kerja; Lingkungan kerja; Motivasi kerja

### **ABSTRACT**

*Job satisfaction is an important factor in the success of a company that can be influenced by the work environment and work motivation. Decreased job satisfaction can be caused by unfavorable working conditions and decreased work motivation for each employee. The purpose of this research is to explain the influence of the work environment on job satisfaction with work motivation as a mediating variable. This research was conducted at PT Bali Food Lestari Badung with a total sample of 81 employees using the Slovin Formula and proportional random sampling method. Data collection was carried out using interviews and distributing questionnaires. The analysis technique used in this research is path analysis and Sobel test. The results showed that the work environment and work motivation each had a positive and significant effect on job satisfaction and work*

*motivation partially mediating the effect of the work environment on job satisfaction. The better the conditions of the work environment, the work motivation of employees will increase so that it has the potential to increase job satisfaction. The implications of the results of this study theoretically provide support for the Two Factor Theory. Practically, the results of this study have implications for the management of PT Bali Food Lestari Badung to pay more attention to working environment conditions and work motivation in order to be able to increase employee job satisfaction.*

**Keywords:** Job satisfaction; Work environment; Work motivation

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada beberapa faktor salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sejauh mana perusahaan mampu untuk memberikan perhatian pada kebutuhan dan keinginan dari karyawannya sehingga dapat menimbulkan adanya kepuasan pada karyawan (Abd. Jalil & Yuniara, 2022). Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk dapat menjaga berbagai faktor yang dapat membangun dan mengoptimalkan kepuasan kerja bagi tenaga kerjanya agar bersedia memberikan kontribusi dan kinerjanya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Santoso & Dewi, 2019).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Irma & Yusuf, 2020). Kepuasan kerja karyawan juga dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam perusahaan dapat menyebabkan beberapa dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri seperti karyawan yang jarang masuk kerja, semangat kerja yang menurun, kinerja karyawan yang menjadi menurun, mogok kerja, hingga terjadinya *turnover* yang tinggi di perusahaan sehingga efektivitas pada perusahaan secara keseluruhan menjadi menurun. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka mereka akan memiliki tanggung jawab dan komitmen kepada perusahaannya. Karyawan yang merasa puas dikatakan cenderung bekerja dengan lebih efektif dan dapat berdampak pada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik sehingga dengan kinerja karyawan yang meningkat sekaligus dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu baik fisik maupun non fisik yang berada di sekitar para karyawan tempat mereka bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Arifin *et al.*, 2022). Kondisi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan yang berada di perusahaan. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan

kerja para karyawan dimana karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat loyal terhadap organisasinya, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Irma & Yusuf, 2020). Kepuasan kerja karyawan timbul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi maupun perusahaan yang dapat mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman karyawan atas kondisi lingkungan kerja di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri (Santoso & Dewi, 2019). Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat memotivasi karyawan sehingga membantu karyawan untuk meningkatkan hasil pekerjaan mereka (Arifin *et al.*, 2022).

Tingkat kepuasan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai suatu kemauan kerja yang timbul dari adanya dorongan yang dapat menggerakkan seorang karyawan atau anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan. Adanya motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaannya sehingga melaksanakan setiap tugas-tugasnya dengan baik. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi rendah dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkat motivasi kerja pada karyawan yang berbeda pula sehingga lingkungan kerja perusahaan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan (Purnama *et al.*, 2020). Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan dalam setiap lingkungan kerja perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih giat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) merupakan landasan teori yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini. Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua faktor untuk menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu, faktor *satisfier* atau motivator (*motivation factor*) dan faktor *dissatisfier* atau pemeliharaan (*hygiene factor*) (Andriani & Widiawati, 2017). Faktor *satisfier* dapat diartikan sebagai suatu faktor intrinsik yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Faktor ini mengarah pada sikap kerja yang positif karena dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri seperti dorongan berprestasi, pengakuan, kesempatan untuk berkembang dan pekerjaan itu sendiri. Faktor *dissatisfier* merupakan suatu faktor ekstrinsik yang mencegah ketidakpuasan karyawan yang dapat meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi, keamanan dan status dalam bekerja, kualitas atasan, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan antara atasan dan karyawan. Teori ini memiliki prinsip yaitu meningkatkan *motivation factor* yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan faktor *dissatisfier* untuk menurunkan ketidakpuasan kerja dari karyawan. Alasan penggunaan Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*) dalam penelitian ini adalah teori ini menjelaskan tentang tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu untuk

mengetahui tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja dari karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini berlokasi di PT Bali Food Lestari yaitu di Jl. Sunset Road No.99, Kuta, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali yang merupakan perusahaan yang bergerak di dunia *Food & Beverage* khususnya bergerak pada usaha *restaurant* Jepang. Hasil pra survei mengenai kepuasan kerja terhadap 10 orang karyawan di PT Bali Food Lestari Badung yang dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**

**Hasil Pra Survei tentang Kepuasan Kerja Karyawan PT Bali Food Lestari**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Puas terhadap pekerjaan yang dimiliki.	-	4	3	3	-
2.	Gaji sudah sesuai dengan beban pekerjaan.		5	2	2	1
3.	Puas terhadap kesempatan promosi.	1	5	2	2	-
4.	Puas terhadap pengawasan yang diberikan atasan	-	4	-	4	2
5.	Puas terhadap rekan kerja.	1	6	-	2	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>4</b>

Sumber: Data Diolah, 2022

Tabel 1 memberikan gambaran jawaban responden yang menjadi target pra survei lebih banyak yang menyatakan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan cukup setuju (CS) pada pernyataan diatas yang termasuk dalam indikator kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan terdapatnya permasalahan pada kepuasan kerja pada karyawan di PT Bali Food Lestari Badung. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 5 karyawan PT Bali Food Lestari Badung yaitu 2 karyawan dari divisi *support*, 1 karyawan dari divisi *service* dan 2 karyawan dari divisi *kitchen*, terdapat beberapa hal yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Indikasi adanya permasalahan pada rendahnya kepuasan kerja karyawan yang perlu untuk diperhatikan adalah kurangnya kepuasan terhadap rekan kerja, gaji yang didapat masih belum sesuai dengan beban pekerjaan serta tenaga yang dikeluarkan, serta masih terbatasnya kesempatan karyawan dalam mendapatkan promosi jabatan. Indikasi rendahnya kondisi lingkungan kerja yang perlu diperhatikan adalah berkaitan dengan masih adanya karyawan yang merasa tidak cocok dalam bekerja yang dapat menimbulkan kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga dapat menghambat terselesaikannya pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan indikasi rendahnya motivasi kerja yaitu kelelahan yang dirasakan saat melakukan pekerjaan karena beban pekerjaan yang lebih banyak sehingga menyebabkan menurunnya motivasi karyawan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT Bali Food Lestari Badung sebagai perusahaan yang berhadapan langsung dengan konsumen dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik kepada seluruh konsumennya sehingga loyalitas konsumen dapat meningkat. Untuk memenuhi hal tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik yang diwujudkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi serta adanya kondisi lingkungan kerja yang memadai sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi

perusahaan dan juga bagi pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pengujian peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga akan menganalisis mengenai variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diduga menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu baik fisik maupun non fisik yang berada di sekitar para karyawan tempat mereka bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Jasmine & Edalmen (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung serta lingkungan kerja non fisik yang merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan merupakan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam suatu perusahaan karena kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Karyawan yang menyukai lingkungan tempat mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah dalam bekerja dan dapat menjalankan aktivitas pekerjaannya dengan waktu yang efektif (Santoso & Dewi, 2019). Irma & Yusuf (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki rasa puas akan pekerjaannya akan menimbulkan perasaan loyalitas terhadap organisasi yang diwujudkan dalam bentuk disiplin yang tinggi dan memiliki semangat kerja yang selalu terlihat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja sehingga hal ini dapat membuat karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukita (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana semakin baik lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, hasil penelitian dari Ardianti *et al.* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan apabila perusahaan menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan. Hal ini akan dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Taheri *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian dari Taheri *et al.* (2020) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja pada penelitian ini bergantung pada lingkungan kerja dimana untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik seperti adanya fasilitas kerja, keamanan, hingga interaksi sosial di tempat kerja untuk dapat mencapai kepuasan kerja dalam perusahaan sehingga perusahaan perlu

menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk dapat menunjang kepuasan kerja karyawan.

H1: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kemauan kerja yang timbul dari adanya dorongan yang dapat menggerakkan seorang karyawan atau anggota organisasi untuk bekerja. Adanya kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat memicu munculnya motivasi kerja karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda-beda di setiap perusahaan dapat memberikan tingkat motivasi kerja pada karyawan yang berbeda pula sehingga lingkungan kerja perusahaan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan (Purnama dkk., 2020). Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan dalam setiap lingkungan kerja perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih giat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat memotivasi karyawan sehingga membantu karyawan untuk meningkatkan hasil pekerjaan mereka (Arifin dkk., 2021). Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga akan mendorong karyawan agar lebih termotivasi untuk mengerahkan segala kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta tidak menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan. (Wibiseno & Dewi, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan Budiono *et al.* (2021) memberikan hasil lingkungan kerja terdapat pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Selain itu lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik yang baik maka karyawan akan memiliki motivasi kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Laras *et al.* (2021) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dimana semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Ingsiyah *et al.* (2019) Aisyaturrido *et al.* (2021) dan Purnama *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Aisyaturrido *et al.* (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa salah satu indikator dalam lingkungan kerja yaitu hubungan yang baik antara sesama karyawan sangat membantu karyawan untuk dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

H2: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Jasmine & Edalmen (2020) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang

tinggi maka karyawan akan mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu melaksanakan setiap tugas-tugasnya dengan baik. Terdapat beberapa penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Yasa & Dewi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perasaan senang dalam melakukan pekerjaannya. Jasmine & Edalmen (2020) menyatakan bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan mencerminkan rasa tanggung jawab dan keinginan untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan rasa kekecewaan bagi perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayanti *et al.* (2020), Martini *et al.* (2022), Pahlawan & Onsardi, (2020), Pancasila *et al.* (2020), Raisal *et al.* (2021), Sipayung & Purba (2021) dan Suprapti *et al.* (2020), menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya menurunnya variabel motivasi kerja maka hal tersebut juga dapat menurunkan variabel kepuasan kerja.

H3: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

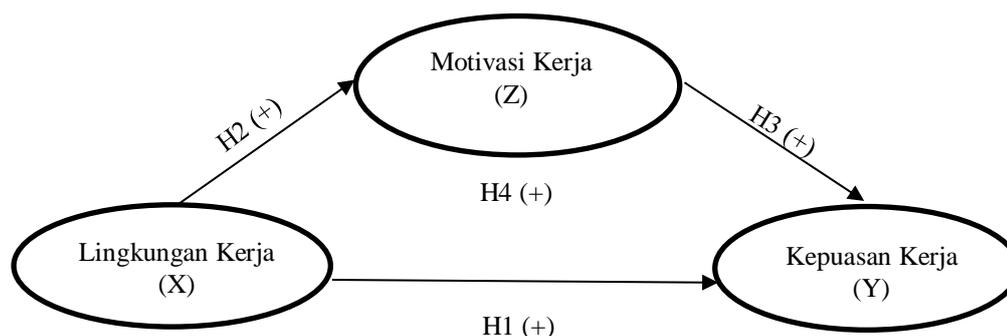
Terdapat beberapa variabel yang berpengaruh dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan seperti kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan adanya motivasi kerja pada karyawan. Adanya lingkungan kerja (*work environment*) yang baik serta terciptanya kepuasan kerja karyawan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui motivasi kerja karyawannya. Variabel motivasi kerja dikatakan dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Budiono *et al.* (2021) menjelaskan variabel motivasi kerja bertindak sebagai mediasi parsial pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti bahwa karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan didukung oleh motivasi untuk melakukan pekerjaannya maka selanjutnya akan mampu mendapatkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Suifan (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara faktor lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Dijelaskan bahwa adanya faktor kondisi pekerjaan karyawan itu sendiri dan faktor munculnya perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya melalui motivasi kerja membuat penelitian ini memiliki hasil bahwa motivasi kerja secara positif memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja dalam penelitian Suifan (2019) memiliki efek positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan selanjutnya motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyaturrido *et al.* (2021), Jasmine & Edalmen (2020) serta (Lukita, 2017) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

H4: Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja.

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil-hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya maka kerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini yaitu di PT Bali Food Lestari yang terletak di Jl. Sunset Road No.99, Kuta, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat disebut sebagai variabel endogen dengan menggunakan indikator sebagai berikut: 1. pekerjaan itu sendiri (*the work itself*); 2. gaji (*salaries*); 3. promosi (*promotion*); 4. pengawas (*supervisor*); dan 5. kerja tim (*teamwork*). Selanjutnya terdapat variabel lingkungan kerja (X) atau variabel eksogen dengan dimensi yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dengan indikator sebagai berikut: 1. Penerangan; 2. Sirkulasi udara; 3. Suara bising; 4. Fasilitas kerja yang memadai; 5. Bau tidak sedap; 6. Keamanan bekerja. Selanjutnya dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari: 1. Hubungan antara atasan dan bawahan; 2. Hubungan dengan rekan kerja. Variabel yang bertindak sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini adalah variabel motivasi kerja (Z) yang terdiri dari 2 dimensi, yaitu motivasi internal dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; 2. Selalu berusaha mengungguli orang lain; 3. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan Dimensi kedua adalah dimensi motivasi eksternal yang terdiri dari: 1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; 3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif; dan 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bali Food Lestari Badung yang berjumlah 102 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan Rumus Slovin dan metode *propotional random sampling* sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 81 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner.

Kuesioner disebarakan secara langsung kepada karyawan PT Bali Food Lestari Badung dan pengukuran atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert yang terdiri dari sangat tidak setuju (STS) yang ditandai dengan (1) sampai sangat setuju (SS) yang ditandai dengan (5). Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan sebagai pengujian instrumen untuk mengetahui kelayakan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif yang menjelaskan tanggapan responden terhadap butirbutir pernyataan pada kuesioner dan menganalisis data yang telah terkumpul dan digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan variabel penelitian serta teknik analisis inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *software* SPSS versi 24, Uji Sobel dan pengujian peran mediasi dengan konsep (Hair *et al.*, 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini mengacu pada data yang dikumpulkan dari responden penelitian untuk memastikan informasi demografis dan profil dari karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner di antara karyawan PT Bali Food Lestari Badung, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa bekerja, seperti yang dijelaskan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	45	55,6
		Perempuan	36	44,4
		<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100</b>
2	Usia	18 – 25 Tahun	40	49,4
		26 – 33 Tahun	26	32,1
		34 – 41 Tahun	11	13,6
		> 41 Tahun	4	4,9
		<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan	SMA/Sederajat	57	70,4
		Diploma	14	17,3
		S1	10	12,3
		<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100</b>
4	Masa Kerja	< 1 Tahun	6	7,4
		1 – 5 Tahun	44	54,3
		6 – 10 Tahun	22	27,2
		> 10 Tahun	9	11,1
		<b>Jumlah</b>	<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2 menjelaskan mengenai data karakteristik responden yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase yang lebih besar yaitu 55,6 persen hal ini karena

beban pekerjaan di bagian operasional seperti pada divisi *kitchen* dan *service* lebih banyak memerlukan tenaga yang cukup besar yang mengutamakan fisik yang lebih optimal. Karakteristik berdasarkan usia pada data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan rentang usia 18-25 tahun mendominasi dengan persentase 49,4 persen karena usia tersebut dianggap masih produktif dalam bekerja dan dapat mendukung segala aktivitas dalam melakukan pekerjaan. Karakteristik berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa kelompok pendidikan yang mendominasi yang dimiliki oleh responden adalah kelompok pendidikan SMA/Sederajat dengan persentase sebesar 70,4 persen, hal ini dikarenakan syarat yang diperlukan dalam bekerja di PT Bali Food Lestari Badung adalah dengan pendidikan minimal SMA/Sederajat yang memiliki pengalaman dalam bekerja. Lulusan SMA/SMK yang dipekerjakan lebih banyak berada pada posisi seperti divisi *kitchen* yaitu *Cook I*, *Cook II*, *Cook III*, dan pada divisi *service* seperti *housekeeping*, *security* dan *driver*. Lulusan Diploma menduduki posisi pada *training supervisor*, *senior server*, serta bagian *cook* dan lulusan S1 sebagian besar ditempatkan pada divisi *head office* (HO) seperti pada posisi *Manager HRD*, *Manager Finance*, dan *HRD Admin*. Karakteristik terakhir adalah berdasarkan masa kerja dimana pada data yang diperoleh sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan persentase sebesar 54,3 persen, hal ini karena adanya perputaran karyawan yang masuk dan keluar sehingga menyebabkan karyawan dengan rentang masa kerja 1-5 tahun lebih banyak dalam PT Bali Food Lestari Badung.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui instrumen atau kuesioner dalam penelitian valid atau tidak. Instrumen penelitian dikatakan valid atau layak jika nilai koefisien korelasinya melebihi 0,30. Perhitungan uji validitas menunjukkan hasil bahwa variabel yang diteliti yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *pearson correlation* setiap instrumen yang memiliki nilai lebih dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dikatakan valid dan telah memenuhi kriteria untuk digunakan dalam penelitian.

Uji realibitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Nilai suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar sama dengan 0,60 ( $\geq 0,60$ ). Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja (X) sebesar 0,832, motivasi kerja (Z) sebesar 0,803, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,801 dimana hasil yang diperoleh memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Jawaban responden terhadap variabel dalam penelitian ini dideskripsikan dengan mengklasifikasikan nilai rata-rata jawaban responden dalam skala pengukuran yang ditetapkan dalam lima kategori. Kategori di formulasikan ke dalam suatu *interval range* yang diperoleh dari nilai batas tertinggi dikurangi nilai batas terendah dibagi dengan total nilai yang digunakan, yaitu  $(5-1) : 5 = 0,80$ . Kriteria pengukuran deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut 1,00-1,80 sangat buruk (sangat rendah); 1,81-2,60 buruk (rendah); 2,61-3,40 cukup baik (cukup tinggi); 3,41-4,20 baik (tinggi); dan 4,21-5,00 sangat

baik (sangat tinggi).

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel endogen atau variabel yang disimbolkan dengan Y. Indikator dengan rata-rata tertinggi pada jawaban responden mengenai kepuasan kerja terdapat pada pernyataan “Puas atas pengawasan yang diberikan oleh atasan” nilai rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 3,86 termasuk dalam kriteria tinggi. Secara keseluruhan, para peserta dalam penelitian ini menyatakan puas dengan tingkat pengawasan yang mereka terima dari atasan mereka. Pernyataan “Puas dengan situasi kerja yang menyenangkan bersama rekan kerja” menunjukkan rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja dengan skor sebesar 3,68, hal ini secara umum berarti beberapa responden merasa belum puas terhadap situasi kerja dengan rekan kerja.

Variabel lingkungan kerja merupakan variabel eksogen atau variabel yang disimbolkan dengan X. Indikator dengan rata-rata tertinggi pada jawaban responden mengenai lingkungan kerja terdapat pada pernyataan “Keamanan di tempat kerja cukup baik” yang memiliki skor tertinggi sebesar 3,83, hal ini berarti bahwa PT Bali Food Lestari Badung memiliki keamanan yang baik pada lingkungan kerjanya. Sedangkan untuk item pernyataan dengan skor terendah terdapat pada pernyataan “Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin baik” dengan nilai rata-rata sebesar 3,56 yang berarti beberapa karyawan dari PT Bali Food Lestari merasa bahwa hubungan dengan sesama rekan kerja di PT Bali Food Lestari Badung belum terjalin cukup baik.

Variabel motivasi kerja merupakan variabel mediasi yang disimbolkan dengan Z. Pada variabel motivasi kerja, pernyataan yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja” nilai rata-rata sebesar 4,49 termasuk dalam kategori sangat tinggi yang menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang kuat didorong oleh keinginan atau upaya untuk mencapai stabilitas keuangan melalui pekerjaan, juga tergolong sangat tinggi. Pernyataan “Mencoba mengungguli orang lain dalam pekerjaan” mendapat skor terendah 3,06, termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi dengan normal apabila nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini memberikan hasil yang menunjukkan nilai koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* pada substruktur satu yaitu 0,200 dan hasil uji normalitas pada substruktur dua sebesar 0,071. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai  $\alpha$  0,05 yaitu  $0,200 > 0,05$  dan  $0,071 > 0,05$ .

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pada output SPSS pada uji multikoleniaritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari substruktur satu yaitu variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel sebesar 1000 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1000 yang kurang dari 10 dan hasil dari uji

multikolinieritas substruktur dua yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja juga menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel yaitu 0,370 dimana tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 2,702 yang tidak lebih besar dari 10. Sehingga nilai tersebut memiliki arti yaitu model persamaan regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terdapat gejala heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi dalam penelitian. Hasil uji heteroskedastisitas memberikan gambaran bahwa nilai signifikansi dari hasil uji heteroskedastisitas substruktur satu yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 0,623 dan hasil uji heteroskedastisitas substruktur dua yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 0,105 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,282, dimana nilai signifikansi dari hasil uji kedua substruktur tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS version 24 for windows*. Hasil perhitungan sub-struktural pertama ditunjukkan dalam Tabel 3 dibawah ini.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur I (Koefisien Jalur I)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,546	1,632		5,237	0,000
Lingkungan Kerja	0,626	0,054	0,794	11,595	0,000

a. R square: 0,630

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, maka dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk, yaitu:

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = 0,794 X$$

Persamaan struktural yang telah diturunkan menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,794 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini berarti apabila kondisi lingkungan kerja baik maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berikut hasil perhitungan analisis jalur pada substruktur kedua pada Tabel 4.

Temuan analisis jalur yang dinyatakan sebagai persamaan struktural disajikan pada Tabel 4. Yaitu:

$$\square = \square_1 \square + \square_3 \square + \square_2$$

$$\square = 0,338 \square + 0,395 \square$$

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur II (Koefisien Jalur II)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	2,289	1,980		1,156	0,251
Lingkungan Kerja	0,235	0,093	0,338	2,529	0,013
Motivasi Kerja	0,347	0,118	0,395	2,954	0,004

a. R square: 0,483

Sumber: Data diolah, 2023

Model persamaan struktural menunjukkan bahwa koefisien yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja adalah 0,338. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaturan organisasi memberikan dampak yang menguntungkan pada tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Hal ini berarti bahwa perbaikan kondisi kerja akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,395 menunjukkan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Proposisi ini berpendapat bahwa peningkatan motivasi kerja cenderung menghasilkan peningkatan kepuasan kerja yang sesuai. Temuan terkait perhitungan efek langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total**

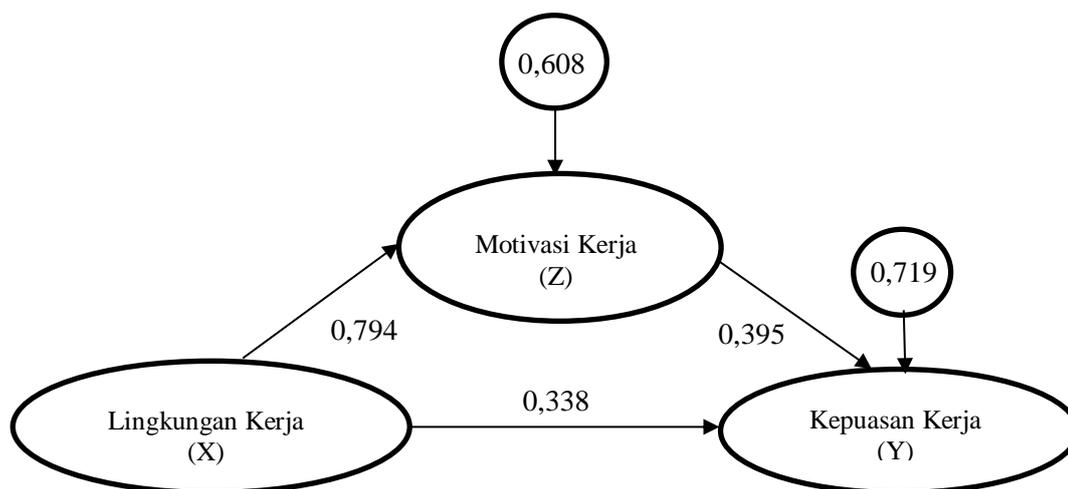
Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,794	-	0,794	0,000	Signifikan
Z→Y	0,395	-	0,395	0,004	Signifikan
X→Y	0,338	0,314	0,652	0,013	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5 memberikan gambaran hasil analisis jalur pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada penelitian ini. Data tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,338. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,794. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,652 lebih besar dari pengaruh langsung. Ini menjelaskan bahwa menggunakan variabel mediasi, khususnya motivasi kerja menunjukkan hasil yang lebih baik saat menguji dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi dengan nilai total 0,809

yang memiliki arti 80,9 persen kepuasan kerja karyawan PT Bali Food Lestari Badung dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 19,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian. Nilai koefisien jalur yang digunakan dalam pengaruh tiap-tiap variabel pada penelitian ditunjukkan pada Gambar 2 dibawah ini.



**Gambar 2. Model Analisis Jalur**

Hasil perhitungan pada penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta sebesar 0,338 dan nilai sig sebesar 0,013. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, apabila lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan PT Bali Food Lestari Badung juga akan mengalami peningkatan sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini juga didukung pada penelitian yang dilakukan Abd. Jalil & Yuniara (2022), Aisyaturrido *et al.* (2021), Basalamah & As'ad (2021), Budie *et al.* (2019), Budiono *et al.* (2021), Lukita (2017) dan Taheri *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan pada penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yaitu nilai beta diperoleh sebanyak 0,794 sedangkan nilai sig sebanyak 0,000. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, apabila kondisi lingkungan kerja mengalami peningkatan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Bali Food Lestari Badung, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hal ini sejalan oleh hasil dari penelitian Antony & Hariyanto (2021), Budiono *et al.* (2021), Jasmine & Edalmen (2020), Laras *et al.* (2021), Tan & Sudhartio (2021) dan Yani (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja dimana semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya (Laras *et al.*, 2021).

Hasil perhitungan pada penelitian ini terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai beta sebesar 0,395 dan nilai sig sebesar 0,004. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Bali Food Lestari Badung, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalamah & As'ad (2021), Jayanti *et al.* (2020), Martini *et al.* (2022), Pahlawan & Onsardi (2020), Pancasila *et al.* (2020), Raisal *et al.* (2021) dan Suprpti *et al.* (2020) yaitu didapatkan hasil yang menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja juga menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Sobel dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kepuasan karyawan (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z). Jika hasil Uji Sobel atau nilai Z lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95 persen) maka variabel mediasi dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara variabel eksogen dan variabel endogen. Uji sobel yang dilakukan pada penelitian ini memberikan hasil yang menjelaskan nilai Z hitung sebanyak  $3,27 > 1,96$ . Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja adalah variabel yang mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Bali Food Lestari Badung, sehingga hipotesis keempat diterima.

Selanjutnya hasil penelitian juga didukung oleh pengujian peran mediasi menurut Hair *et al.* (2017). Hasil uji peran mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi yang ditentukan oleh prosedur analisis mediator menurut Hair *et al.* (2017) adalah *partial mediation (complementary)* dimana dalam penelitian ini didapat bahwa pengaruh langsung antara variabel eksogen yaitu lingkungan kerja terhadap variabel endogen yaitu kepuasan kerja positif dan signifikan, serta pengaruh tidak langsung dengan variabel mediasi yaitu motivasi kerja positif dan signifikan maka dapat dikatakan motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aisyaturrido *et al.* (2021), Budiono *et al.* (2021), Jasmine & Edalmen (2020), Lukita (2017) dan Suifan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Dalam penelitian Budiono *et al.* (2021) menjelaskan tentang variabel motivasi kerja bertindak sebagai mediasi parsial pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti bahwa karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik dan didukung oleh motivasi untuk melakukan pekerjaannya maka selanjutnya akan mampu mendapatkan kepuasan kerja mereka.

Secara teoritis, penelitian ini telah mampu menjelaskan model teori dua faktor (*two factor theory*) dari Frederick Herzberg yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil dari model teoritis tersebut menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan penelitian ini juga berpotensi dalam memberikan literasi empiris, mengembangkan serta memperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya serta memberikan hasil bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan terhadap manajemen PT Bali Food Lestari dalam

meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian pernyataan yang terdapat pada kuesioner menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap kepuasan kerja berada dalam kategori baik. Hal ini dapat membuktikan kepuasan kerja di PT Bali Food Lestari yang baik dapat diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik sehingga dalam hal ini mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan dari hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh masing-masing variabel memberikan hasil yaitu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik pada PT Bali Food Lestari maka kepuasan kerja dari karyawan juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, artinya bahwa adanya kondisi lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja dari karyawan PT Bali Food Lestari Badung. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dari karyawan maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja secara signifikan dan parsial memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan selanjutnya dengan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan ini, diberikan saran bagi manajemen PT Bali Food Lestari Badung untuk dapat lebih memperhatikan situasi kerja dan kondisi dari karyawan di tempat kerja khususnya dalam hal hubungan antara sesama karyawan. Perusahaan dapat membuat acara perusahaan yang mampu mempererat hubungan antara sesama rekan kerja maupun kegiatan yang mampu menciptakan situasi atau suasana kerja yang menyenangkan diantara karyawan yang bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Dari segi lingkungan kerja, saran yang dapat diberikan adalah dengan lebih memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan non fisik yang berkaitan dengan kualitas hubungan antara sesama rekan kerja. Adapun untuk hubungan yang terjalin kurang baik diantara sesama karyawan, perusahaan dapat membuat kegiatan diskusi yang bersifat tertutup dan mendengarkan hal-hal yang menjadi keluhan kesah karyawan dengan baik serta dapat memberikan solusi yang dapat dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang terjadi sehingga diharapkan hubungan antara sesama karyawan dapat terjalin dengan baik. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan aspek-aspek maupun indikator pada dimensi lingkungan kerja fisik untuk dapat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik PT Bali Food Lestari Badung menjadi semakin baik. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkannya

dengan cara memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan rasa bersaing secara positif diantara sesama karyawan dalam melakukan pekerjaan. Bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain diluar lingkungan kerja dan motivasi kerja, faktor-faktor lain serta indikator-indikator lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada PT Bali Food Lestari Badung.

## REFERENSI

- Abd. Jalil, M., & Yuniara, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Silih Nara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 09–19. <https://doi.org/10.55542/gpjer.v4i1.208>
- Aisyaturrido, A., Wibowo, I., & MM, N. S. E. (2021). The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*, 2(2), 7–15. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n2p2>
- Andriani M, Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98
- Antony, S., & Hariyanto, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4, 1276–1287. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.467>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 350–353. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15043%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/viewFile/15043/4508>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Budie, B., Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., & Weijjs-Perrée, M. (2019).

- Employee satisfaction with the physical work environment: The importance of a need based approach. *International Journal of Strategic Property Management*, 23, 36–49. <https://doi.org/10.3846/ijspm.2019.6372>
- Budiono, H., Widjaya, O. H., Jonnardi, J., & Jasmine, I. (2021). *The Effect of Work Environment on Work Satisfaction Among PWC Indonesia Employees with Motivation as Mediating Variable BT - Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*. 165–169. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edi). Thousand Oaks.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Ade. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jasmine, I., & Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, II(2), 450–460.
- Jayanti, E., Utamingtyas, R. R. B., & Farouk, U. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and work Environment on Employee Job Satisfaction at PT Samudera Perdana Selaras. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 21, 131–142.
- Laras, T., Jatmiko, B. W., Susanti, F. E., & Susiati, S. (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8, 1065–1077.
- Lukita, H. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Hexindo Adiperkasa TBK. Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Visioner*, 7(2), 1263–1275. <https://doi.org/https://doi.org/10.52630/jmbv.v7i02.37>
- Martini, I. A. O., Adriati, I. G. A. W., & Sutrisni, K. E. (2022). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 11(2 SE-Articles), 151–160. <https://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/view/718>
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153–163.

- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7, 387–397.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- Raisal, I., Nawaz, N., Appasamy, K., Gajenderan, V., Lanka, T. S., & Lanka, S. (2021). *Organisasi Sektor*. November.
- Santoso, A., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen; Vol 8 No 11 (2019)DO - 10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I11.P06*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/48039>
- Sipayung, A., & Purba, K. (2021). The Effect of Motivation, Workload, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as the Intervening Variable at the Environmental Services Office of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 120–129.
- Suifan, T. (2019). The Effects of Work Environmental Factors on Job Satisfaction: the Mediating Role of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20, 456–466. <https://doi.org/10.3846/btp.2019.42>
- Suprpti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance . *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2 SE-Articles), 153–172. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.50>
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6 SE-Articles). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tan, D., & Sudhartio, L. (2021). The Mediating Effect of Motivation and Job Satisfaction Between Work Environment and the Performance of Judges and Court Clerks in Riau Islands Province. *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 099. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2795>
- Yani, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203–1229. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>