

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT PT DELTA MERLIN CLOTHING TEXTILE
(DMST) 1 SRAGEN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT DELTA MERLIN SANDANG TEKSTIL (DMST) 1
SRAGEN**

Sheptian Tunjung Arianto^{1*}, Nur Achmad²

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

b100210268@student.ums.ac.id^{1*}, nur.achmad@ums.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effects of work motivation and the work environment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at PT Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Using a quantitative method based on positivism, data was collected through interviews, surveys, and documentation, with purposive sampling selecting 150 employees. The analysis employed Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) through SmartPLS 4 software. Findings reveal that while work motivation positively influences job satisfaction, it does not significantly affect performance, whereas the work environment has a positive impact on both job satisfaction and performance. Job satisfaction, in turn, positively influences performance but does not mediate the effects of work motivation or the work environment. The study's limitations include a small sample size and a limited number of variables, suggesting that future research should expand the sample and include additional variables for a more comprehensive analysis.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Structural Equation Modeling, Work Environment, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Dengan menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada positivisme, data dikumpulkan melalui wawancara, survei, dan dokumentasi, dengan purposive sampling yang memilih 150 karyawan. Analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Temuan menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja, pada gilirannya, secara positif mempengaruhi kinerja tetapi tidak memediasi efek dari motivasi kerja atau lingkungan kerja. Keterbatasan penelitian ini termasuk ukuran sampel yang kecil dan jumlah variabel yang terbatas, menunjukkan bahwa penelitian di masa depan harus memperluas sampel dan memasukkan variabel tambahan untuk analisis yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Structural Equation Modeling, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Globalisasi dan kemajuan teknologi memaksa perusahaan untuk segera menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. PT Delta Merlin Sandang Tekstil (DMST) 1, yang berlokasi di Sragen, Indonesia,

menghadapi tantangan besar akibat persaingan global, biaya produksi yang terus meningkat, dan dampak ekonomi global. Salah satu dampak negatifnya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, yang mempengaruhi pekerja dan ekonomi lokal.

Untuk mempertahankan daya saing di pasar global, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas serta memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi. Motivasi kerja menjadi kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Solihatun et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi yang tinggi memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai dapat memicu semangat kerja yang lebih baik, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Hafidzi et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja, sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, memiliki dampak yang besar terhadap kinerja dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, PT Delta Merlin Sandang Tekstil perlu fokus pada upaya meningkatkan kepuasan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang positif dan produktif (Muliawati & Frianto, 2020).

Penelitian ini menghadapi beberapa tantangan dalam mengumpulkan data yang akurat dan mengukur faktor-faktor seperti motivasi dan lingkungan kerja secara objektif. Mengingat kualitas kinerja karyawan yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Delta Merlin Sandang Tekstil (DMST) 1 Sragen.

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengukur hasil yang dicapai perusahaan dibandingkan dengan usaha yang dikeluarkan, termasuk biaya dan sumber daya manusia yang terlibat. Kinerja ini memengaruhi kualitas pelayanan dan dapat memperoleh pengakuan dari atasan. Kinerja yang baik mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menjadi hambatan. Faktor-faktor seperti motivasi, kemampuan, dan aspek kognitif mempengaruhi kinerja. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi ketepatan dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran, serta kerjasama yang terjalin antar rekan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi ini berasal dari faktor internal, seperti kebutuhan finansial atau pengakuan, dan berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Ketika motivasi tinggi, karyawan cenderung lebih produktif dan mendukung tujuan perusahaan. Indikator motivasi kerja menurut Herzberg meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Lingkungan Kerja

Segala hal yang ada di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas mereka termasuk dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menghambat kinerja. Lingkungan kerja yang sehat dan aman mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis

karyawan, sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal. Indikator lingkungan kerja termasuk penerangan, kebersihan, tata letak ruang, ventilasi udara, dan keamanan.

Kepuasan Kerja

Perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka mencerminkan tingkat kepuasan kerja. Berbagai elemen, seperti keterampilan, insentif, dukungan dari atasan, dan hubungan dengan rekan kerja, turut memengaruhi kepuasan tersebut. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator kepuasan kerja mencakup pengawasan, promosi, kondisi lingkungan, gaji, dan sistem kepemimpinan. Dari landasan teori di atas maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dorongan untuk mencapai tujuan dan memperoleh hasil yang diinginkan disebut motivasi kerja. Motivasi yang kuat dapat memicu motivasi intrinsik, seperti pencapaian aktualisasi diri, serta meningkatkan persepsi tentang keberhasilan dan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi ekstrinsik, seperti lingkungan kerja yang mendukung dan sistem penghargaan yang ada, turut berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh Arianto & Septiani (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H1 motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi produktivitas karyawan dan kinerjanya. Baik lingkungan fisik maupun non-fisik berperan penting dalam mendukung kinerja. Untuk mencapainya, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang kondusif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al. (2023), kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan kondusif. H2 lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung merasakan kepuasan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh rasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Setyawan (2021) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. H3 motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja meningkat ketika karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang mendukung dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Khairani et al. (2023) menemukan bahwa adanya lingkungan kerja yang positif memiliki kaitan erat dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan. H4 lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tugas mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Luthfiana & Rianto (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H5 Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kinerja karyawan dapat meningkat seiring dengan tingginya motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja. Penelitian oleh Azuzazah & Sari (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis H6 menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja dapat meningkat apabila lingkungan kerja mendukung, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Khairani et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis H7 menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan pendekatan positivisme diterapkan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening di PT Delta Merlin Sandang Textile 1 yang terletak di Sragen, Jawa Tengah. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, dengan sampel terdiri dari karyawan berusia lebih dari 18 tahun yang dihitung berdasarkan rumus Hair (100-200 responden). Kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin digunakan untuk mengumpulkan data primer. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Evaluasi model mencakup pengujian validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan effect size, serta penerapan teknik bootstrapping untuk memperbaiki kualitas model. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas tentang hubungan antar variabel yang dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Estimasi

Responden dalam penelitian ini mencerminkan berbagai latar belakang yang mempengaruhi persepsi mereka. Sebanyak 150 karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen menjadi peserta penelitian, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form secara online. Teknik purposive sampling digunakan dalam pemilihan sampel, dengan kriteria responden adalah karyawan yang aktif. Karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan tempat tinggal, diukur menggunakan skala Likert:

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase %
Laki-laki	58	38,7
Perempuan	92	61,3
Jumlah	150	100

Sumber. Data primer 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui jenis kelamin responden, dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu laki-laki dan perempuan dengan responden perempuan yang lebih mendominasi. Dari sebanyak responden

yang dijadikan sampel penelitian ini, sebanyak 58 responden secara presentase 38,7% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 92 responden dengan presentase 61,3% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Rentang Usia (Tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
<20	3	2
21-30	90	60
31-40	36	24
>40	21	14
Jumlah	150	100

Sumber. Data primer 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden dengan presentasi 2% memiliki rentang usia <20 tahun, sebanyak 90 responden dengan presentase 60% memiliki rentang usia

21-30 tahun, sebanyak 36 responden dengan presentase 24% memiliki rentang usia 31-30 tahun, sebanyak 21 responden dengan presentase 14% memiliki rentang usia >40.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Responden

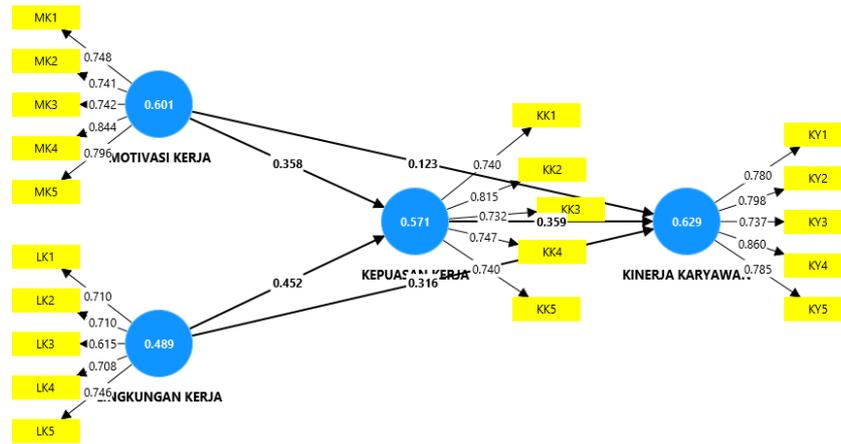
Jenis Pekerjaan	Jumlah	Prosentase (%)
SD/SMP	8	5,4
SMA/SMK	135	90
S1	7	4,6
Jumlah	150	100

Sumber. Data primer 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui pendidikan terakhir dari karyawan PT. DMST 1 Sragen responden total 150 responden. Sebanyak 8 responden dengan presentase 5,4% dengan pendidikan terakhir SD/SMP, sebanyak 135 responden dengan presentase 90% dengan pendidikan terakhir SMA/SMK. Sebanyak 7 responden dengan presentase

4,6% dengan pendidikan terakhir S1. Penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 135 orang dengan presentase 90.

Analisis Data dan Hasil Analisa Data Evaluasi Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Evaluasi model ini dilakukan menggunakan uji validitas (convergent validity dan discriminant validity), uji reliabilitas (cronbach’s alpha dan

composite reliability) dan uji multikolinieritas.

Convergent Validity Tiap Indikator

Tabel 5. Hasil Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
KK1	0.740			
KK2	0.815			
KK3	0.732			
KK4	0.747			
KK5	0.740			
KY1		0.780		
KY2		0.798		
KY3		0.737		
KY4		0.860		
KY5		0.785		
LK1			0.710	
LK2			0.710	
LK3			0.615	
LK4			0.708	
LK5			0.746	
MK1				0.748
MK2				0.741
MK3				0.742
MK4				0.844
MK5				0.796

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai setiap indikator variabel menunjukkan outer loading lebih dari 0,7, sehingga dapat

disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini valid.

Convergent Validity Tiap Variabel

Tabel 6. Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.571
Kinerja Karyawan	0.629
Lingkungan Kerja	0.489
Motivasi Kerja	0.601

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Tabel uji yang disajikan menunjukkan bahwa nilai AVE untuk variabel-variabel yang diuji lebih dari 0,5, yaitu Motivasi kerja 0,601, Lingkungan kerja 0,489, Kepuasan kerja 0,571, dan Kinerja karyawan 0,629.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja valid, sedangkan lingkungan kerja tidak valid.

Uji reliabilitas

Tabel 7. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja	0.812	0.869
Kinerja Karyawan	0.852	0.894
Lingkungan Kerja	0.740	0.826
Motivasi Kerja	0.833	0.883

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji pada table diatas variable Motivasi kerja sebesar 0.833, variable lingkungan kerja sebesar 0.740, variable kepuasan kerja sebesar 0.812 dan variable kinerja karyawan sebesar 0.852. Dapat disimpulkan bahwa setiap variable penelitian ini reliabel, dan setiap variable memiliki nilai Cronbach's alpha dan composite reliability >0.7 sehingga instrument dapat dikatakan reliabel.

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk menentukan multikolinieritas antar variable dengan melihat nilai korelasi antar variable bebas. Kriteria daalm uji ini adalah dengan nilai VIF (Variance Inflation Factor) < 5 yang berarti model regresi terbebas dari multikolinietas:

Tabel 8. Variance Inflation Factor (VIF)

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja		2.230
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja	1.852	2.307
Motivasi Kerja	1.852	2.138

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Hasil uji yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap korelasi antar variabel berada di bawah angka 5. Secara rinci, nilai VIF untuk hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 1.852, antara

motivasi kerja dan kinerja karyawan 2.138, antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja 1.852, antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan 2.307, serta antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan 2.230. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah

multikolinieritas dalam model penelitian ini.

Koefisien Determinasi R

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

	R-square
Kepuasan Kerja	0.552
Kinerja Karyawan	0.512

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji yang tertera pada tabel, nilai R Square untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tercatat sebesar 0,552, yang berarti motivasi kerja mampu menjelaskan 55,2% variabilitas kepuasan kerja, sementara sisanya 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai R Square yang sama, 0,552, juga ditemukan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa 55,2% variabilitas kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan 44,8% dipengaruhi oleh faktor

lain. Untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, nilai R Square tercatat sebesar 0,512, menunjukkan bahwa motivasi kerja menjelaskan 51,2% dari kinerja karyawan, dengan sisa 48,8% dijelaskan oleh variabel lain. Demikian pula, nilai R Square untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,512, yang mengindikasikan bahwa 51,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Kebaikan (Model Fit)

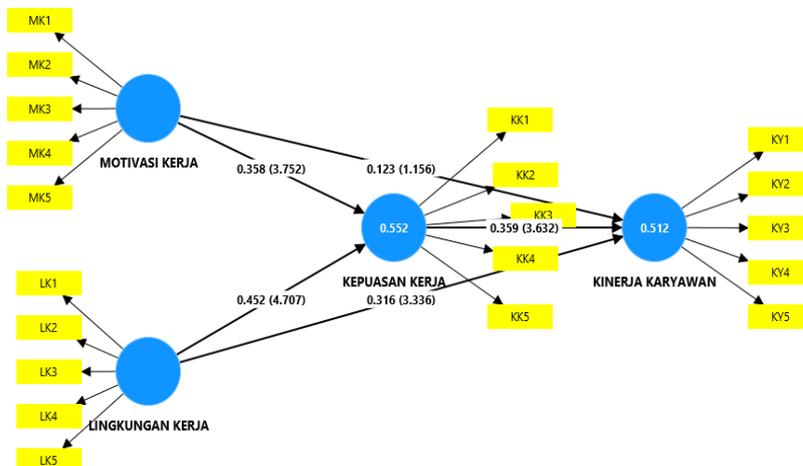
Tabel 9. Model Fit

	Q ² predict	
Kepuasan Kerja	0.532	
Kinerja Karyawan	0.433	

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.081	0.081
NFI	0.734	0.734

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Uji hipotesis



Gambar 2. Uji Hipotesis

Uji path coefficient**Tabel 10. Path Coefficients**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.359	0.360	0.099	3.632	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.452	0.455	0.096	4.707	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.316	0.317	0.095	3.336	0.001
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.358	0.360	0.095	3.752	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.123	0.122	0.106	1.156	0.248
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.162	0.165	0.060	2.699	0.007
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.128	0.129	0.048	2.658	0.008

Sumber: Data primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji, nilai original sample dan p-values menunjukkan pengaruh langsung antar variabel. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (original sample 0.358, p-value < 0.05), sehingga H1 diterima. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (original sample 0.123, p-value < 0.05), sehingga H2 ditolak. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (original sample 0.452, p-value < 0.05), sehingga H3 diterima, tetapi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (original sample 0.316, p-value > 0.05), maka H4 ditolak. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (original sample 0.359, p-value < 0.05), maka H5 diterima. Kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan (original sample 0.128, p-value > 0.05), serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (original sample 0.162, p-value > 0.05), sehingga H7 diterima.

PEMBAHASAN PENELITIAN**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan

dengan penelitian Nugroho & Setyawan (2021), yang menyebutkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai atas upaya yang mereka lakukan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Jannah et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang rendah berhubungan dengan rendahnya kinerja karyawan. Penelitian tersebut menekankan bahwa rendahnya motivasi kerja tidak mendorong peningkatan kinerja di tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Aniversari (2022) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih nyaman dan aman. Penelitian Khairani et al. (2023) juga menekankan pentingnya

lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Kusuma et al. (2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Nurhandayani (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Luthfiana & Rianto (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih produktif. Penelitian Nugroho & Anam (2024) juga mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian Azuzazah & Sari (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian Khairani et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut.

PENUTUP Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti memiliki dampak positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja, ia bertindak sebagai mediator antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja. Penelitian ini terbatas pada 150 responden, yang mungkin tidak cukup mewakili populasi yang lebih luas, serta terbatasnya variabel independen yang dianalisis. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden dan variabel independen guna memperoleh hasil yang lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Nur, dkk., (2023). *Workshop Statistik Milenial*. Jasmine : Sukoharjo.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep,dan Indikator)*. Nusa Media.
- Angkiat, A. (2022). *Analisis Pengaruh*

- Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. In *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* (Vol. 3, Issue 2, pp. 190–202).
- Anggi Arianti M, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja Dan Self-Management Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Djakarta Lloyd (Persero)*. Politeknik Stia Lan Makassar.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Burhan, M., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 447–458.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003.
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Hidayat. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Jannah, S. K., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(3), 580–594.
- Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, I. R., Jumawan, J., Deva, R., & Nursafitri, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 112–124.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–352.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 27–37.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 41–51.
- Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Nugroho, A. C., & Anam, M. R. K. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Brownies Cinta). UIN RADEN MAS SAID.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Sapu, G. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(3), 141–155.
- Shafira, M. A., Simanjuntak, R., & Gultom, P. (2024). Analisis

- Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lintas Buana Unggul Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 10981–10998.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Solihatun1,. *Derivatif*, 15(1), 15–26.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
- Widhiastuti, H., & Sugiarti, L. R. (2023). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 8395–9401.