PENGARUH PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN PT. SAMITEX

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Universitas Cendekia Mitra Indonesia
Untuk memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana Psikologi

Disusun Oleh

Natalita Jasmine

200100171

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN EKONOMI

UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

PENGARUH PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN DI PT. SAMITEX

Natalita Jasmine
Universitas Cendekia Mitra Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja tehadap kepuasan kerja pada karyawan, (2) Untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan, (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan, (4) Untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator pada karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Samitex dengan populasi sebanyak 1300 karyawan dan peneliti mengambil 240 karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS *Statistics* 25. Sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur dan analisis mediasi (*Sobel Test*). Hasil penelitian menunjukan bahwa koefisien determinasi (R^2) persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,538, sehingga besar pengaruh variabel persepsi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan adalah 53,8%. persepsi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (c = 0,599; p = 0,000). Dan pengaruh tidak langsung persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediator (ab = 0,179; p = 0,000) sehingga pengaruh totalnya adalah 0,559 + 0,179 = 0,738. (1) Variabel Persepsi Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Variabel Persepsi Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. (3) Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (4) Variabel motivasi kerja pada karyawan sebagai variabel mediator antara persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Persepsi Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT PERCEPTIONS ON JOB SATISFACTION WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATOR FOR EMPLOYEES AT PT. SAMITEX

Natalita Jasmine
Universitas Cendekia Mitra Indonesia

ABSTRACT

This research aims to determine: (1) To determine the influence of perceptions of the work environment on job satisfaction among employees, (2) To determine the influence of perceptions of the work environment on work motivation for employees, (3) To determine the influence of work motivation on job satisfaction for employees, (4) To determine the effect of work environment perceptions on job satisfaction with work motivation as a mediator for employees. This research was conducted at PT. Samitex has a population of 1300 employees and researchers took 240 employees as samples. Data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis technique uses SPSS Statistics 25. Meanwhile, data analysis uses path analysis and mediation analysis (Sobel Test). The results of the research show that the coefficient of determination (R^2) of perception of the work environment and job satisfaction on work motivation is 0.538, so the influence of the variable perception of the work environment and work motivation on job satisfaction among employees is 53.8%. Perception of the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction ($c = 0.599$; $p = 0.000$). And the indirect effect of work environment perception on job satisfaction with work motivation as a mediator ($ab = 0.179$; $p = 0.000$) so the total effect is $0.559 + 0.179 = 0.738$. (1) The Work Environment Perception variable has a positive and significant influence on Job Satisfaction. (2) The Work Environment Perception variable has a positive and significant influence on Work Motivation. (3) The Work Motivation variable has a positive and significant influence on Job Satisfaction. (4) Work motivation variable for employees as a mediator variable between perceptions of the work environment and job satisfaction.

Keywords: Perception of Work Environment, Job Satisfaction, Work Motivation

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dalam bidang apapun akan merasakan suatu perasaan positif dalam pekerjaan yang dilakukan yang sering dikenal dengan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu perasaan yang timbul karena adanya evaluasi maupun karakteristik tertentu yang dirasakan oleh karyawan tersebut (Robbins, *et al.,* 2017). Setiap karyawan yang bergabung dalam sebuah institusi maupun perusahaan akan melakukan pengamatan selama berkerja. Sebuah keuntungan yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja akan menghasilkan kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

Kepuasan kerja menurut Rivai *et al.,* (2011), adalah apa yang dirasakan setiap karyawan sebagai masalah pribadi yang diwujudkan dalam sikap atau sentimen mereka terhadap pekerjaan mereka. Karena tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda, maka terjadilah variasi di antara mereka. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja seorang pekerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap apa yang dilakukannya.

Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respons emosional karyawan terhadap aspek positif atau negatif pekerjaan mereka. Bukan hanya pekerjaan yang dilakukan pekerja, namun juga segala sesuatu

yang mereka jumpai atau alami di tempat kerja. Kepuasan kerja karyawan akan terpengaruh selama ia tetap berada di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2013), kepuasan kerja mengacu pada emosi dan pola pikir yang dialami pekerja karena kecintaan dan kenyamanan dalam pekerjaannya. ketika anggota karyawan yakin bahwa pekerjaan mereka di organisasi memberi mereka kepuasan kerja. karyawan akan berpameran dengan menjalankan tugasnya sesuai dengan cita-cita perusahaan. Pekerja akan mematuhi semua kebijakan dan prosedur perusahaan yang berlaku. Selain itu, pekerja akan menghasilkan produk pekerjaan yang berkualitas.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan evaluasi terhadap pekerjaanya, seperti pekerjaan itu sendiri, apa yang didapatkannya, dan permasalahan yang dihadapinya.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins *et al.,* (2017) ada beberapa aspek mengenai tingkat kepuasan kerja:

a. Jenis pekerjaan

Perduli pada jenis pekerjaan yang dilakukan meningkatkan keikutsertaan kerja pada seorang karyawan

b. Kontrol

Dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, menumbuhkan rasa pentingnya pekerjaan mereka, dan mempertimbangkan keinginan mereka.

c. Gaji

Mengenai hadiah yang ditawarkan perusahaan kepada mereka yang mematuhi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi individu karena mereka menguntungkan bisnis

d. Peluang Promosi

Suatu perusahaan membuat peluang untuk seorang karyawan dalam meningkatkan karyawan diposisi yang lebih tinggi sesuai dengan persyaratan tertentu.

e. Rekan kerja

Membangun hubungan yang ramah dan sopan dengan rekan kerja, manajer, karyawan, dan bawahan.

f. Kepribadian karyawan

Di mana seorang pekerja terlibat dalam perilaku dan komunikasi dengan orang lain. Kepribadian karyawan berupaya mengenali dan mengkategorikan sifat-sifat yang berkontribusi terhadap perilaku individu.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins *et al.,* (2017) faktor kepuasan kerja terdiri dari:

1. Menyukai pekerjaan dan rekan kerja

Minat karyawan terhadap pekerjaannya sangat meningkat seiring dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh koneksi kerja yang positif. Karyawan yang merasa ketidakpuasan

akan lingkungan kerja mengakibatkan karyawan melakukan hal – hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan.

2. Kinerja

   Semakin puas pekerja dengan pekerjaannya, konsekuensinya akan semakin produktif pekerjaan mereka.

3. Kepuasan Pelanggan

   Bila suatu perkerjaan dibidang jasa akan mengutamakan kepuasan pelanggan. Bila mendapatkan penghargaan dari pelanggan sebagai karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kepercayaan pelanggan terhadap karyawan tersebut.

4. Perputaran Pekerja

   Menempatkan karyawan kesuatu bagian pekerjaan dengan mempertimbangan kesesuaian antara pekerjaan yang akan dilakukan.

5. Kesalahan di tempat kerja

   Perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan dimana dapat merusak nama baik sebuah perusahaan tempat bekerja. Perilaku yang dilakukan biasanya menyimpang sesuai peraturan yang telah dibuat oleh sebuah perusahaan tersebut.

B. Persepsi Lingkungan Kerja

1. Pengertian Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins *et al.,* (2017), persepsi adalah kemampuan mengendalikan dan menafsirkan emosi manusia untuk memperoleh pemahaman terhadap dunia sekitarnya. Walgito (2001) mengemukakan

bahwa persepsi adalah suatu proses yang bermula dari penginderaan, dimana seorang individu mendapat rangsangan dari suatu responden.

Slameto (2010) menyatakan bahwa proses persepsi memerlukan pengenalan data atau informasi ke dalam otak subjek manusia, yang kemudian menggunakan data tersebut untuk terus mengembangkan asosiasi dengan lingkungannya. Persepsi menurut Ismail (2008) adalah proses dimana individu memahami lingkungan sekitar sebelum menafsirkan dan mengubah data menjadi pengalaman psikologis. Menurut Kotler (2000), persepsi adalah proses dimana orang memilih dan menganalisis data yang diberikan untuk menciptakan gambaran komprehensif dari kumpulan data.

Ketika bekerja di suatu perusahaan, niscaya seorang pekerja akan sadar akan tempat kerjanya. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak nyaman bagi pekerja, maka hal tersebut akan menghambat mereka dalam melakukan pekerjaannya dan menghambat produktivitas mereka (Sedarmayanti, 2011).

Sunyoto (2012) menegaskan bahwa tempat kerja adalah tempat semua pekerjaan dilakukan, maka memiliki suasana kerja yang positif dapat membantu orang menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat. Lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat mempengaruhi bisnis dan personelnya, menurut Basu (2002). Elemen tempat kerja mempunyai dampak yang signifikan apakah pengaturannya sesuai dan kompeten untuk memuaskan karyawan.

Nitisemito (1991) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang menyelimuti seseorang dan memotivasi mereka untuk

menyelesaikan tugasnya. Karyawan akan lebih mudah menjalankan tanggung jawabnya ketika bekerja dalam suasana aman dan nyaman di suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian persepsi terhadap lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa persepsi lingkungan kerja adalah proses penilaian seseorang mengatur dan menafsirkan emosi manusia dalam memberikan pemahaman terhadap keadaan tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara tidak langsung maupun secara tidak langsung. Dengan lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek Persepsi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

   Cahaya yang masuk kedalam ruangan kerja bagi karyawan dimana ruangan tersebut digunakan untuk karyawan mengerjakan pekerjaannya. Penerangan yang dibutuhkan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meminimalisir kesalahan kerja. Penerangan tersebut tidak boleh terlalu terang maupun terlalu gelap.

2. Temperatur

   Ditempat kerja mengatur temperatur yang sesuai dengan wilayah tempat kerja. Temperatur pada tempat kerja tidak dianjurkan

terlalu panas maupun terlalu dingin. Dikarenakan dapat menurunkan semangat kerja atau kelelahan pada tubuh.

3 Kelembaban

Situasi di mana kondisi tubuh dipengaruhi oleh suhu dan kelembapan yang terlalu tinggi.

4 Pertukaran Udara

Suhu udara atau temperatur udara tidak dianjurkan terlalu panas bagi karyawan dikarenakan dapat meninmbulkan kesalahan dalam melaksakan proses pekerjaan.

5 Kebisingan

Suasana dalam ruangan biasanya berasal dari dalam maupun luar ruangan. Kebisingan dapat mengganggu karyawan dalam berkonsentrasi sehingga memerlukan keadaan yang mendukung.

6 Getaran Mekanis

Karyawan mungkin merasakan dan mengalami ketidaknyamanan fisik akibat getaran yang berasal dari instrumen yang mereka gunakan saat bekerja.

7 Kebersihan

Lingkungan sekitar tempat kerja harus dapat memberikan kenyamanan kepada karyawan terlebih kebersihan. Dengan tidak ada bau – bau yang menyengat maupun sampah yang berserakan karena dapat mengganggu konsentrai pada karyawan.

8 Warna

Pemilihan warna yang harmonis disekitar tempat kerja atau ruangan dapat memberikan dampak positif.

9. Dekorasi

Karena perencanaan warna dan dekorasi yang tepat berjalan beriringan, dekorasi tempat kerja mencakup hal-hal seperti peralatan, skema warna, dan tata letak.

10. Musik

Memutar musik untuk mendorong pekerja bekerja sesuai situasi, waktu, dan lokasi. Memilih musik yang salah mungkin akan membuat Anda sulit fokus dalam bekerja.

11. Keamanan

Ketenagakerjaan Sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh suatu organisasi adalah hal ini. Kecemasan karyawan akan berkurang saat bekerja di lingkungan yang aman, sehingga akan meningkatkan produktivitas.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins *et al.,* (2017), motivasi kerja adalah mekanisme yang mendorong mempengaruhi perilaku dalam bekerja karena adanya hubungan timbal balik dimana kepuasan kerja menunjukan meningkat dan menurunnya motivasi kerja. dengan begitu membuat karyawan untuk bekerja keras dan keras demi mencapai tujuan.

Menurut Kanfer *et al.,* (2008), motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mempengaruhi usaha, intensitas, ketekunan, dan pemanfaatan sumber daya ketika melakukan aktivitas. Munandar (2001) motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan serangkaian proses atau kegiatan dengan tujuan mencapai keberhasilan.

Menurut Sekaran (2006) Motivasi adalah seperangkat kekuatan, yang berasal dari dalam dan luar individu, yang mengawali sikap dan menentukan bentuk, arah, dan intensitasnya. Menurut Hasibuan (2005) Motivasi kerja adalah yang merangsang, mengarahkan dan menunjang tingkah laku manusia, agar manusia mau bekerja dengan tekun dan bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan pengertian menegnai motivasi kerja sudah dijelaskan dengan beberapa ahli motivasi kerja meryupakan proses psikologis yang mendorong seseorang menunjang tingkah laku untuk bekerja dengan giat dan bersemangat sehingga dapat meraih pencapai yang baik

2. Aspek Motivasi Kerja

Aspek motivasi kerja dirangkum pada Teori kebutuhan Mcclelland (dalam Robbins *et al.,* 2017) secara spesifik dijelaskan sebagai berikut ;

1. Kebutuhan akan pencapaian (*Need of Achievement)*

   Menunjukkan cita-cita untuk sukses; mencapai kesuksesan dikaitkan dengan serangkaian pedoman dan upaya.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power)*

   Kebutuhan untuk membuat orang lain melakukan apa yang tidak dapat mereka lakukan sendiri.

3. Kebutuhan akan afiliasi (*Need of Affiliation)*

   Kebutuhan manusia untuk mempunyai ikatan yang ramah dan akrab satu sama lain.

D. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan

Slameto (2010) persepsi merupakan proses penerimaan informasi yang masuk untuk membangun hubungan dengan lingkungan. Hal ini memberi karyawan pemahaman tentang kondisi kerja normal. Dalam penelitian Made *et al.,* (2018) lingkungan kerja yang tidak efektif dapat menyebabkan pengalaman buruk dan ketidakpuasan Robbins (2001) mengatakan bahwa karyawan yang menghargai lingkungan kerja yang baik karena alasan kenyamanan dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Agar seorang pekerja menyampaikan kesadaran tentang situasi kerja yang khas pekerja akan merasa nyaman dalam suasana seperti itu. Hal ini disebabkan lingkungan kerja seorang karyawan merupakan tempat mereka melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi jika anggota staf tidak merasa didukung dalam pekerjaannya di tempat kerjanya (Sedarmayanti, 2011).

Faktor fisik di tempat kerja, seperti kualitas udara, suhu, dan sumber cahaya, mungkin memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka

(Sedarmayanti, 2011). didukung oleh aspek psikologis, sosial, fisik, dan ekonomi dari kepuasan kerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2014).

Menurut Wuwungan *et al.,* (2017) karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya di lingkungan yang lebih cocok dan mendukung pekerjaan. Karena tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, lebih baik menumbuhkan kepuasan kerja di dalam organisasi untuk mendukung semua inisiatif kerja yang bermanfaat. Oleh karena itu terdapat pengaruh positif antara pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja seperti penelitian (Aoliso *et al.,* (2018).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dilakukan bahwa terdapat hasil yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di sebuah perusahaan atau organisasi.

Aspek rekan kerja dan aspek dekorasi saling terhubung. Menurut penelitian Sundstrom *et al.,* (1986). elemen desain kantor seperti tata letak akan mempengaruhi kemudahan rekan kerja untuk bersosialisasi. Kepribadian seorang karyawan akan dibentuk oleh unsur-unsur lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta warna, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, tingkat kebisingan, dan penataan ruang dan lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan) dapat mempengaruhi aspek pengembangan kepribadian seorang pegawai. Didukung oleh pernyataan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati *et al.,* (2021) mengevaluasi penilaian benar dan salah serta perasaan suka dan tidak suka terhadap lingkungan kerja.

Penelitian Putra *et al.,* (2023) karyawan menilai kepuasan kepuasan kerja berdasarkan kenyamanan lingkungan kerja menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti memiliki pencahayaan, sirkulasi udara, dan suhu yang nyaman. Sehingga menemukan bahwa aspek kepribadian karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh.

Berdasarkan penelitian Rachmawati *et al.,* (2021), para pekerja menilai kepuasan kerja mereka karena ruang kerja mereka Aspek kebersihan tempat kerja bagi karyawan terjadi ketika suatu usaha menetapkan kebijakan yang mewajibkan seluruh pekerja untuk menjaga ruang kerja tetap rapi dan nyaman secara berkala. Hal ini memungkinkan pekerja merasa lebih puas dengan pekerjaannya dengan menyelesaikan tugas lebih cepat dari jadwal.

Oleh karena itu, mengingat lingkungan kerja yang mendukung menyebabkan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan karyawan akan lebih tinggi di tempat kerja yang lebih cocok dan mendukung pembelajaran. Mengingat besarnya pengaruh tempat kerja, lebih baik meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan untuk mendukung semua aktivitas kerja yang bermanfaat.

E. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan

Sebelum mengolah dan memproses data menjadi pengalaman psikologis, seseorang mengetahui lingkungan sekitarnya (Kotler, 2000). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Kreitner *et al.,* (2014) dikatakan persepsi sebagai suatu proses kognitif untuk menginterpretasikan dan memahami

lingkungan sekitar. Aspek psikologis dalam pekerjaan karyawan berkaitan erat dengan lingkungan kerja, yang mencakup segala sesuatu yang dialami oleh seorang karyawan dan mungkin berdampak pada seberapa baik kinerjanya di tempat kerja. Misalnya saja keadaan peralatan, seberapa rapi ruang kerja, dan lain sebagainya (Enny, 2019).

Menurut Adha *et al.,* (2019), motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menginspirasi keinginan seorang pekerja untuk bekerja dengan baik, berinteraksi dengan orang lain, dan terintegrasi di tempat kerja guna mencapai kepuasan kerja. Menurut Robbins *et al.,* (2017), motivasi adalah proses yang membujuk orang untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan mereka. Sebuah bisnis yang dapat menawarkan tempat kerja yang nyaman dapat menginspirasi para pekerjanya untuk menyelesaikan tugas mereka, mengurangi kelelahan dan kebosanan, serta meningkatkan kesenangan dalam bekerja.

Dijelaskan oleh penelitian Dhani *et al.,* (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Terdapat lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan juga memotivasi karyawan untuk dapat berkerja dengan dengan baik. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Moulana *et al.,* (2017) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin positif lingkungan kerja, maka akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Penelitian yang sama hal dilakukan oleh Prakoso *et al.,* (2014) Mengatakan bahwa lingkungan kerja secara statistik memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ditunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja dengan variabel motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja, artinya semakin besar dampak lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi motivasi kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil signifikan yang positif karena pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Bila lingkungan kerja pada suatu perusahaan baik maka akan mendorong motivasi pada karyawan.

Aspek-aspek dalam lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiiki keterkaitan atau hubungan sehingga memiliki pengaruh. Menurut Nuraida (2008) pertukaran udara yang baik akan membuat sehat tubuh dan mengakibatkan rasa kebugaran, sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan semangat yang dirasakan karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan memenuhi aspek kebutuhan akan pencapaian dalam pekerjaan dalam bentuk prestasi.

Keterkaitan yang telah dijelaskan oleh penelitian Prakoso *et al.,* (2014) pengaruh aspek lingkingan kerja non fisik terlebih fisik seperti penerangan, kebisingan, kebersihan dan keamanan dijaga dengan baik sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena aspek kebutuhan pencapaian dan kebutuhan afiliasi sudah terpenuhi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif ataupun signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja akan menunjukan meningkatnya motivasi kerja, maka dampak lingkungan kerja sangat berpengaruh akan motivasi kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat terlihat adanya keterkaitan antara aspek-aspek antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Bila sebuah perusahaan membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman kepada karyawan akan mendorong motivasi kerja pada karyawan.

F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan

Menurut Robbins *et al.,* (2017) motivasi kerja merupakan proses yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja Tujuan yang dimaksud dikaitkan dengan tujuan perusahaan agar perilaku karyawan mencerminkan tujuan tersebut. Senada dengan apa yang dikatakan Rivai *et al.,* (2010), motivasi kerja diartikan sebagai seperangkat sikap dan keyakinan yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang jelas-jelas sesuai dengan tujuannya.

Motivasi kerja pada karyawan sangat dibutuhkan oleh karyawan. Pada setiap perusahaan akan menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan atau memberikan target sehingga karyawan harus memiliki motivasi yang kuat agar dapat menyelesaikan target tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan kepribadian karyawan sehingga harus terpenuhi kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan pengakuan seperti yang tercangkup dalam teori Mclelland (dalam Robbins *et al.,* 2017).

Bila kebutuhan pada karyawan terpenuhi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dikarenakan berkaitan dengan perasaan maupun emosi yang baik hingga akan merasakan kepuasan bekerja. Bila karyawan merasakan kenyamanan pada perusahaan akan membuat karyawan memiliki motivasi sehingga akan ada peningkatan hasil kerja karyawan tidak hanya itu saja kana membantu karyawan tidak merasakan bosan dalam bekerja dan memberi kepuasan kerja.

Mengenai temuan Rivai *et al.,* (2011), kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan tingkat kepuasan kerjanya. Hasibuan (2013) menegaskan bahwa sikap dan kepuasan karyawan yang bersumber dari kecintaan dan kenyamanan dalam bekerja merupakan kepuasan kerja.

Motivasi karyawan di tempat kerja sangat penting karena membentuk dan mengendalikan perilaku, sehingga memungkinkan pekerja untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan. Hasil penelitian oleh Alif (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. karyawan akan merasakan kepuasan saat situasi dengan yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Rasa puas dan tidak puas karyawan ditentukan oleh emosional seseorang terhadap kondisi yang ada disekitar (Sopiah, 2008).

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Dhani *et al.,* (2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja menimbulkan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan

terdorong untuk bekerja dengan lebih tekun. Semakin baik motivasi kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kepuasan kerja pada karyawan.

Didukung oleh hasil penelitian oleh Wirawan *et al.,* (2015) terdahulu yaitu membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bila motivasi kerja baik yang telah dilakukan, maka kepuasan kerja pada karyawan akan baik sehingga terjadi hasil yang signifikan pada kepuasan kerja. Sama halnya, jika ada perubahan pada motivasi karyawan, itu akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja. Derajat motivasi kerja akan meningkat seiring dengan kepuasan kerja karyawan. Dorongan untuk berprestasi berdampak pada seberapa besar gaji karyawan. Oleh karena itu, penting untuk terus mendorong anggota staf untuk mendapatkan inspirasi guna meningkatkan semangat mereka dan memberikan hasil yang baik.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja didukung dengan aspek-aspek yang saling berkaitan. Seperti yang dijelaskan pada penelitian oleh Dhani *et al.,* (2023) aspek akan kebutuhan pencapaian dan kekuasaan dipengaruhi oleh aspek jenis pekerjaan dan hubungan rekan kerja. Bila kedua aspek tersebut tercapai akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang

dapat mempengaruhi hasil kinerja. Jika salah satu tidak diterapkan akan mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat atau terkendala.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Andriyani *et al.,* (2020). menyatakan bahwa aspek kebutuhan akan afiliasi yang mempengaruhi aspek rekan kerja dan kepribadian karyawan. Hubungan yang baik antar rekan kerja akan membuat karyawan puas akan pekerjaanya. Sehingga apabila karyawan merasa suasana lingkungan kerja yang baik tidak akan menghambat untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Penelitian yang sama mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukan oleh Badawi (2014) yaitu motivasi kerja memberikan dorongan yang tinggi terhadap kepuasan kerja. Melalui aspek akan kebutuhan pencapaian terdapat pengaruh terhadap aspek gaji yang diperoleh karyawan. Maka perlunya terus mendorong karyawan diberikan motivasi untuk meningkatkan semangat untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan diatas, maka pengaruh motivasi kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dorongan yang didapatkan karena motivasi tinggi akan pekerjaan yang dilakukan akan membuat dorongan kepada karyawan untuk giat mencapai keberhasil sehingga kepuasan kerja akan dirasakan. Melalui aspek-aspek motivasi kerja yang terpenuhi maka akan berdampak pada kepuasan kerja. semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kepuasan kerja pun akan semakin tinggi pula dan sebaliknya.

G. Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediator

Seorang karyawan akan menilai sebuah perusahaan dimana karyawan tersebut. Biasanya penilaian yang dilakukan mengenai lingkungan sekitar tempat kerjanya yang membuat karyawan semakin termotivasi ketika bekerja. Penilaian yang dilakukan karyawan tersebut disebut dengan persepsi yaitu proses seseorang mengatur dan menafsirkan emosi manusia untuk memberikan pemahaman terhadap lingkungan (Robbins *et al.,* 2017).

Kepuasan kerja akan terjadi jika tidak ada kesenjangan antara persepsi ideal seorang karyawan dengan kenyataan yang ada di perusahaan, begitu pula sebaliknya, menurut Jasmine *et al.,* (2020). Menurut Handoko (2001), respon emosional seorang karyawan terhadap aspek positif dan negatif pekerjaannya menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

Ketika mereka bekerja dalam suasana yang memenuhi harapan mereka, karyawan akan merasa lebih nyaman, yang akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Kinerja pegawai dapat menurun jika terjadi penurunan semangat untuk menyelesaikan tugasnya akibat ketidakpuasan di tempat kerja.

Mangkunegara (2017) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Jasmine *et al.,* (2020) dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Terpenuhnya kebutuhan menjadi faktor dalam memotivasi kerja pada karyawan. Ketika kebutuhan akan motivasi karyawan akan timbul kepuasan kerja karyawan. Menurut pernyataan Kamela *et al.,*

(2023), ruang kerja yang rapi, terang, dan bebas dari gangguan dan kebisingan tentu akan mendorong dan membantu pekerja untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi.

Jasmine *et al.,* (2020) hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi menimbulkan kepuasan kerja. hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja sebgai variabel mediasi dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

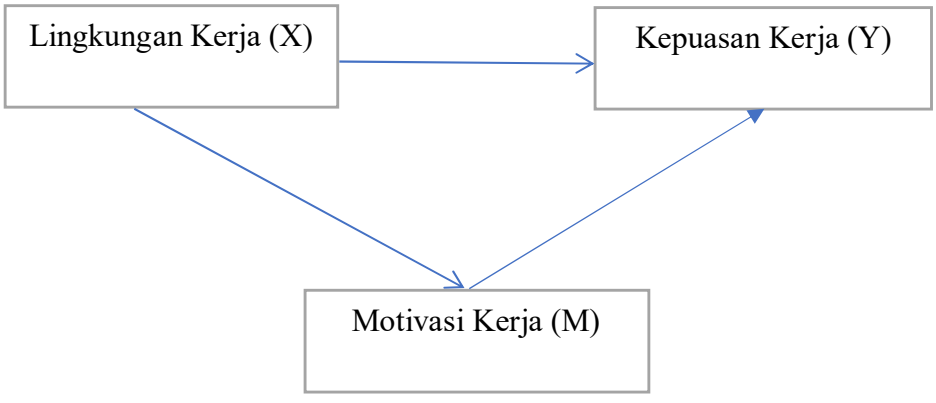
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamela *et al.,* (2023) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja yang tidak kotor akan menimbulkan turunnya kreativitas. Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik akan memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan keadaan lingkungan yang baik, bersih, penerangan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berasal dari motivasi internal maupun motivasi eksternal. Sehingga motivasi kerja dapat dinyatakan memediasi secara penuh terhadap kepuasan kerja**.**

Penelitian yang dilakukan oleh Lukita *et al.,* (2018) menghasilkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan diperkuat pengaruhnya dengan adanya motivasi. Perusahaan perlu meningkatkan lingkungan kerja yang lebih positif, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Sebuah perusahaan dengan lingkungan kerja yang baik dan sehat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan penjelasan pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai mediasi karena adanya keterkaitan. Hasil pengaruh lingkungan kerja yang positif mempunyai kepuasan kerja. Bila lingkungan kerja dengan keadaan yang positif maka motivasi pun tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan begitu hasil pekerjaan dapat memuaskan dan dapat diselesaikan tepat waktu waktu. Hal tersebut membuat karyawan merasakan kepuasan kerja secara positif.

Berdasarkan dinamika penelitian diatas, maka diperoleh kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



H. Hipotesis

Berdasarkan model penelitian diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis yaitu:

H1: Ada pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. Semakin positif persepsi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

H2: Ada pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan. Semakin positif persepsi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan.

H3: Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

H4: Ada pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediator. Semakin positif persepsi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks, 4*(1), 47-62.

Adriyani, P. D., & Manuati, D. I. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 9*(10), 3463-3485. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i10.p03

Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management, 5*(1), 12-18. https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12.

Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX, VI*(2), 291-309.

Annisa, N. F., & Supriyanto, A. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Dinas Perhubungan Kota Blitar). *Jurnal Penelitian Humaniora dan Ilmu Sosial Amerika, 4*(3), 335-362.

Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN-Jurnal Bisnis & Manajemen, 3*(1), 9-16.

Aruan, Q. S., & Mahendra, F. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS, 27*(2), 141-162. https://doi.org/10.24002/modus.v27i2.553

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Bandung: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru. *Jurnal ilmiah manajemen Kontigensi, 2*(1), 17-27. https://doi.org/10.5281/zenodo.3375695

Basu, S. (2002). *Manajemen Pemasaran.* Jakarta: Penerbit Liberty.

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 160-170. : https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287

Carvalho, A. D., Riana, I. G., & Soares, A. D. (202). Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Internasional Manajemen, IT & Ilmu Sosial, 7*(5), 13-23. https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960

Dewi, P., Fikri, K., & Fitrio, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang TBK Rengat. *Jurnal Internasional Penelitian dan Manajemen Ilmiah, 7*(9), 1344-1358. https://doi.org/10.18535/ijsrm/v7i9.em04

Dhani, N. K., & Surya, I. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Dikabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 12*(6), 602-626. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

George, J., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior.* New Jersey: Upper Saddle River.

Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* . Semarang: UNDIP.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Jogja.

Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT BumiAksara.

Iis, E. Y., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Irada, S. (2022). Pengaruh Perkembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Dikantor Pertanian. *Jurnal Internasional Ekonomi, Bisnis, Akuntasi, Manajemen Pertanian, dan Administrasi Syariah, 2*(2), 227-236. https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191

Ismail, I. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Di Madura. *E-Journal STIESIA, 12*(1), 18-36. https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.221

Jasmine, I., & Edalmen. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, II*(2), 450-460. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938

Kamela, I., Rahmanda, H., Trianita, M., Rosha, Z., & Veri, J. (2023). Analisis Determinan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. *JBEE : Journal Business Economics and Entrepreneurship, 5*(1), 1-7.

Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work motivation past, present, and future.* New York: Taylor & Francis Group.

Kotler, P. (2000). *Marketing management: Analysis, planning,implementation and control 9th edition.* New Jersey: Prentice Hall International.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 8*(6), 3674-3699. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p14

Lathiffa, S., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja tentang Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervensi. *Internasional Jurnal Jurnal Internasional Manajemen dan Bisnis Terapan, 1*(2), 68-85. https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.266

Lukita, H. S., Sudarmo, S., & Agus, P. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Hexindo Adiperkasa Tbk. Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7*(2), 1263-1275. https://doi.org/10.52630/jmbv.v7i02.37

Made, I. P., & Supriyadi. (2018). Hubungan Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja yang Dimoderasi Motivasi Kerja pada Wiraniaga Ramayana Department Store Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana, 5*(2), 339-361. https://doi.org/10.24843/JPU.2018.v05.i02.p09

Mangkunegara, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moulana, F., Sunuharjo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 44*(1), 178-185.

Munandar, S. A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: UI Press.

Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jakarta.

Nuraida, I. (2008). *Manajemen Administrasi.* Yogyakarta: Kanisisus.

Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Journal Of Management, 2*(2), 1-24.

Pangestu, Z. S., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 43*(1), 157-162.

Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya, 14*(2), 1-10.

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis.* Yogyakarta: Penerbit Abadi.

Putra, A. F., 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, 5*(1), 8395-8401. https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11888

Rachmawati, A. Y., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Operasional Divisi Pemeliharaan Dan Perbaikan PT PAL Indonesia (PERSERO). *Jurnal*

Penelitian Psikologi, *8*(3), 215-229. https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i3.41292

Raziqa, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance, 23*, 717-725.

Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajement,* *9*(2), 466-486. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p04

Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.* Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manusia Sumber Daya Manusia untuk Peusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V., & Sagala, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitiaan Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sundstrom, E., & Sundstrom, M. G. (1986). Work places: The psychology of the physical environment in offices and factories. *CUP ARCHIVE*.

Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran.* Yogyakarta: CAPS.

Taghrid, S. S. (2019). Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja : Peran Mediator Motivasi Kerja. *Bisnis: Teori dan Praktik*, 456-466. https://doi.org/10.3846/btp.2019.42

Walgito, B. (2001). *Pengantar Psikologi.* Yogyakarta: Andi.

Wibowo, I. R., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *JES [Jurnal Ekonomi STIEP]*, 53-60. https://doi.org/10.54526/jes.v8i2.163

Wibowo, M., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 16*(1), 1-9.

Wicaksono, A. S., & Nurhanisah, N. (2018). Studi Deskriptif Kuantitatif Tingkat Kepuasan Kerja Dan Cara Mengekspresikan Tingkat Kepuasan Kerja Yang Rendah Pada Karyawan Dengan Masa Kerja Di Atas Tiga Puluh Tahun. *Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*. http://dx.doi.org/10.30587/matrik.v11i1.388

Wirawan, I. D., & Sudharma, I. N. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud, 4*(10), 3037-3062.

Wuwungan, R. Y., N, T. R., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA, 5*(2), 298-307. https://doi.org/10.35794/emba.5.2.2017.15617

Yasa, I. G., & Dewi, A. A. (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