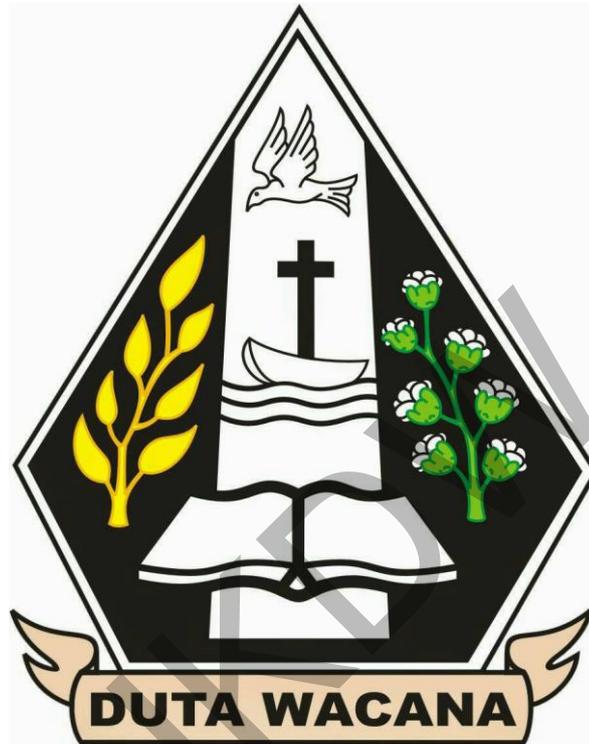


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI LPP HOTEL  
CONVENTION YOGYAKARTA**



**DISUSUN OLEH:**

**ARI OKTA WINANDO**

**11160090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2020/2021**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

**DISUSUN OLEH:**

**ARI OKTA WINANDO**

**11160090**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA  
YOGYAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Okta Winando  
NIM : 11160090  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI LPP HOTEL  
CONVENTION YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 Agustus 2021

Yang menyatakan



(Ari Okta Winando)

NIM 11160090

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI D LPP HOTEL  
CONVENTION YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**ARI OKTA WINANDO**

**11160090**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen Pada tanggal

14 Juni 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT  
(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

:



2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)

:



3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

:



Yogyakarta, 9 Agustus 2021

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., MSi

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI  
LPP HOTEL CONVENTION YOGYAKARTA DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI MEDIASI

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang menjadi sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain maka saya bersedia dikenai sanksi yaitu pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 25 Mei 2021



Ari Okta Winando

## HALAMAN MOTTO

“Saya tidak mau pengalaman dan pengetahuan yang saya miliki terkubur bersama tubuh saya ketika mati kelak”-Bob Sadino

“Orang yang paling sempurna bukanlah orang dengan otak yang sempurna, melainkan orang yang dapat mempergunakan sebaik-baiknya dari bagian otaknya yang tidak sempurna”-Aristoteles.

“Tuhan sering mengunjungi kita, tetapi kebanyakan kita sedang tidak di rumah”-  
Joseph Roux.

“Kamu adalah garam dunia. Jika garam itu menjadi tawar, dengan apakah ia diasinkan? Tidak ada lagi gunanya selain dibuang dan diinjak orang.” – Matius 5:13 (Garam dunia dan terang dunia).

“Orang yang ingin bergembira harus menyukai kelelahan akibat bekerja”-Plato

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat serta penyertaan dalam hidup, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di LPP Hotel Convention Yogyakarta dengan Motivasi Sebagai Mediasi”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Dalam melakukan penelitian dan penulisan ini, penulis banyak dibantu, dibimbing, dan didukung oleh banyak pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Tuhan Yesus Kristus, atas campur tangan dan penyertaan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Papah dan Mamah, terima kasih karena terus mendukung dan memberikan semangat kepada penulis, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.
3. Dosen pembimbing saya Dr. Drs. Sisnuhadi. MBA., untuk waktu dalam membantu dan membimbing penulisan skripsi sehingga dapat terselesaikan.
4. Teman penulis Windy, Elphan, Agin, Jordi dan Wilfridus yang selalu memberikan semangat bagi penulis.
5. Almamater Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW).
6. Semua pihak yang membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan, oleh karenanya penulis berharap informasi dari skripsi ini dapat memberikan dampak dan manfaat yang positif bagi pembaca.

Yogyakarta, 25 Mei 2021



Ari Okta Winanado (11160090)

©UKDW

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di LPP Hotel Convention Yogyakarta dengan Motivasi Sebagai Mediasi” ini dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan pada Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

Dalam menjalankan dan menyelesaikan penulisan skripsi ini, penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini penulis sangat berterimakasih atas bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademisi Manajemen dan dosen pembimbing Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Orang tua dan saudara yang banyak memberikan bantuan baik secara moril maupun materil, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Semua pihak yang turut membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 25 Mei 2021



Ari Okta Winando

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	II
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	III
HALAMAN MOTTO.....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	V
KATA PENGANTAR .....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	X
ABSTRAK.....	XI
ABSTRACT.....	XII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kontribusi Penelitian .....	5
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II.....	7
KAJIAN TEORI .....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Lingkungan Kerja .....	7
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	8
2.1.3 Motivasi .....	9
2.2 Hipotesis penelitian.....	10
2.3 Kerangka Penelitian .....	14
BAB III .....	15
METODE PENELITIAN.....	15
3.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	15
3.2 Populasi, Sampel dan Jumlah Sampel.....	15
3.3 Variable Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	16
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	17
3.5 Data.....	20
3.6 Desain Penelitian .....	20

3.7	Prosedur Penyebaran Kuesioner .....	21
3.8	Metode Analisis Data.....	21
BAB IV .....		26
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		26
4.1	Pengumpulan Data .....	26
4.2	Analisis deskriptif variable penelitian.....	27
4.3	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) .....	30
4.3.1	Validitas Konvergen (Convergent Valifity).....	30
4.3.2	Validitas Diskriminan (Diskriminan Validity).....	32
4.3.3	Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	35
4.4	Evaluasi Model Sruktural (Inner Model) .....	36
4.5	Pembahasan.....	39
BAB V .....		42
KESIMPULAN DAN SARAN.....		42
5.1	Kesimpulan .....	42
5.2	Saran .....	43
DAFTAR PUSTAKA .....		44
LAMPIRAN.....		46

© UYKDN

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data Karyawan LPP Hotel Convention Yogyakarta.....	26
Tabel 4. 2 Pertanyaan Lingkungan Kerja.....	27
Tabel 4. 3 Pertanyaan Motivasi.....	28
Tabel 4. 4 Pertanyaan Kepuasan Kerja .....	28
Tabel 4. 5 Outer Loading .....	31
Tabel 4. 6 Fornell Lacker.....	33
Tabel 4. 7 Cross Loading .....	33
Tabel 4. 8 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	36
Tabel 4. 9 R-Square .....	37
Tabel 4. 10 Blindfolding.....	37
Tabel 4. 11 Path Coefficient .....	38
Tabel 4. 12 Indirect Effect .....	39

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.3 1 model Struktural.....	30
------------------------------------	----

## ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum seperti jasa penginapan, penyedia makan dan minum, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena pekerja yang puas akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di LPP Hotel Convention Yogyakarta serta menguji peran motivasi dalam memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Responden penelitian ini sebanyak 40 orang yang merupakan karyawan di LPP Hotel Convention Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus karena subjek meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, untuk pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sedangkan untuk menguji pengaruh antar variable menggunakan *structural equation modeling* (SEM) berbasis *partial least square path modeling* (PLS-SEM) dengan software SmartPLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, LPP Hotel Convention Yogyakarta.**

## ABSTRACT

Job satisfaction is a positive feeling about the job resulting from an evaluation of its characteristics. Companies that provide services for the general public such as lodging services, food and drink providers, room services, and clothes washing services must pay attention to employee job satisfaction because satisfied workers will increase customer satisfaction and loyalty. In order to increase job satisfaction is to create a good work environment and provide motivation for employees.

This study aims to examine the effect of work environment and motivation on employee job satisfaction at LPP Hotel Convention Yogyakarta and to examine the role of motivation in mediating the relationship between work environment and job satisfaction. Respondents of this study were 40 people who were employees of the LPP Hotel Convention Yogyakarta. The sampling technique in this study uses census techniques because the subject includes everything in the population, for data collection is done by distributing questionnaires to respondents. Meanwhile, to test the effect between variables using structural equation modeling (SEM) based on partial least square path modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software.

The results of this study indicate that work environment and motivation have a significant effect on job satisfaction and motivation to mediate the relationship between work environment and job satisfaction.

**Keywords: Work Environment, motivation, Job Satisfaction, LPP Hotel Convention Yogyakarta.**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Hotel merupakan tempat yang ditawarkan untuk orang yang mau mendapatkan penginapan, makan dan minum, hiburan, serta pelayanan yang menarik lainnya. (Undang-Undang No.10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataaan).

Produk dan jasa yang ditawarkan hotel mulai dilakukan saat konsumen check-in hingga check-out, serta pelayanan ketika konsumen menginap, makan dan minum di restoran yang mana konsumen lebih banyak berinteraksi dengan para karyawan secara langsung maka sepatutnya perlu pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, agar menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi sesuatu yang perlu dilakukan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

Kepuasan kerja adalah salah satu factor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Robbins *at al.* (2015:46) kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaannya dimana ini hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Lebih lanjut Robbins *at al.* (2015:53) mengemukakan bahwan pekerjaan jasa yang sering berinteraksi dengan pelanggan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan bekerja dengan baik sehingga pelanggan akan puas dengan pelayanan yang diberikan.

Menciptakan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan tidak sederhana, karena setiap karyawan memiliki kondisi, keinginan, dan harapan yang tidak sama. Permasalahan seperti ini lah yang kerap terjadi di perusahaan yang orientasi usahanya pada jasa pelayanan bagi masyarakat umum. Kepuasan kerja adalah keadaan ideal yang perlu dicapai oleh perusahaan. Karena kepuasan karyawan akan mempengaruhi cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu penelitian ini akan dilakukan di LPP Hotel Yogyakarta.

Agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan disekitar karyawan ketika menjalankan pekerjaannya di mana keadaan ini mempengaruhi pekerja ketika menjalankan tugas operasi perusahaan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat pada karyawan.

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat ditempat kerja serta bisa memengaruhi pekerja secara langsung dan tidak langsung (Sedarmayanti, 2001:21). Factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara, kebisingan, warna, dekorasi, music, keamanan ditempat kerja, getaran mekanisme ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan karyawan dengan rekan kerja serta atasannya. (Sedarmayanti, 2001:31).

Penelitian oleh Ika Ruhan *at al.* (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian oleh Setyaningsih Sri Utami (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Factor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Menurut Robbins *at al.* (2015:127) motivasi adalah salah satu cara agar seseorang mau memberikan upaya yang besar agar dapat meraih harapannya. Menurut Hasibuan (2005:95), “motivasi merupakan memberikan semangat kepada seseorang supaya mau bekerja secara efektif, bekerja sama, dan selaras untuk mencapai kepuasan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja supaya dapat prestasi kerja.” Lalu menurut Maslow dalam Robbins (2015:128) mengemukakan bahwa ada lima hierarki kebutuhan yang terdapat pada diri seseorang yaitu, fisiologis, rasa aman, social, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari, I. A. dan Suprayetno, A. (2008) menemukan bahwa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja positif serta signifikan.

Dari uraian diatas maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk kepentingan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang

berdampak baik bagi perusahaan. Menurut Jasmine, I. dan Edalmen (2020) kepuasan kerja adalah terpenuhinya kebutuhan dan keinginan melalui kegiatan bekerja karyawan. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan timbul kepuasan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah dalam penulisan ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
- 1.2.3 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 1.2.4 Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variable mediasi

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja
- 1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

1.3.4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable motivasi dalam memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan LPP Hotel Convention Yogyakarta.

#### **1.4 Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi bagi beberapa pihak antara lain adalah:

##### **1.4.1 Bagi LPP Hotel Convention Yogyakarta**

Dengan lakukannya penelitian ini di LPP Hotel Convention Yogyakarta menjadi tambahan evaluasi bagi perusahaan tentang pentingnya memperhatikan lingkungan kerja perusahaan dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meraih tujuan perusahaan.

##### **1.4.2 Bagi Ilmu Pengetahuan**

Semoga penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa mendatang khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variable mediasi.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan supaya membatasi ruang masalah yang diteliti sehingga bisa lebih focus pada permasalahan dari topik yang dipilih. Oleh sebab itu penelitian ini berfokus pada “pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variable mediasi”. Untuk responden pada penelitian merupakan

karyawan LPP Hotel Convention Yogyakarta, dengan jumlah responden 40 karyawan.

©UKDW

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan pada penelitian dan pembahasan peneliti telah menjawab persoalan yang telah diuraikan sebelumnya. Hasil dari analisis berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan LPP Hotel Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja akan memberikan semangat dalam bekerja serta memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan maka akan meningkatkan semangat dari dalam diri karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.
- c. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi atau dorongan terhadap diri karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja dengan begitu karyawan akan mencurahkan upaya dalam bekerja untuk memberikan pelayanan terhadap konsumen yang menggunakan jasa akomodasi mereka.
- d. Motivasi memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tanpa pengaruh tidak langsung motivasi lingkungan kerja tetap dapat mempengaruhi lingkungan

kerja secara signifikan. Meski demikian bila dilihat dari pengaruh total maka hasil dari hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja meningkat dengan adanya peran mediasi dari variable motivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang memadai serta memberikan motivasi yang tepat pada karyawan akan semakin menambah tingkat kepuasan kerja pada diri karyawan.

## **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memiliki beberapa yang diuraikan sebagai berikut.

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian sehingga tidak dapat menjelaskan pengaruh hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai mediasi mediasi secara umum, penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menggunakan objek penelitian secara menyeluruh agar dapat digunakan secara umum.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan LPP Hotel Yogyakarta agar terus dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memberikan motivasi bagi karyawan guna meningkatkan pelayanan serta daya saing dengan Hotel lain di Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustiyanto, K., Tety Asnawi., Susilawati. (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi: *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4 (1), 142-155.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (Edisi 2). Semarang, Indonesia: Univesitas Diponegoro Semarang.

Hartono, J. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Edisi 6). Yogyakarta, Indonesia:BPFE UGM.

I Putu Dony Indrayana, I.P.D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT Bank SINARMAS Denpasar: *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, 15 (3), 252-273.

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

Moulana, F., Sunuharyo, B.S., Utami, H.N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja: *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44 (1), 178-185.

Rayka Dantyo Prakoso., Endang Siti Astuti., Ika Ruhana. (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang): *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14 (2), 1-10.

Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (Edisi 13). Jakarta, Indonesia: Erlangga.

Robbins, S.p., & Judge, T.M. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougei, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 6). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

©UKYDN