

**PENGARUH WORK ENVIRONMENT TERHADAP JOB SATISFACTION  
DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI PEMEDIASI**

**THESIS**



**Disusun Oleh:**

**Luthfiyya Hanifiyanti**

**222100802**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PASCA SARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2023**

**PENGARUH WORK ENVIRONMENT TERHADAP JOB SATISFACTION  
DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI PEMEDIASI**

**THESIS**

**Disusun untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**Program Pasca Sarjana**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta**



**Disusun Oleh:**

**Luthfiyya Hanifiyanti**

**222100802**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PASCA SARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA  
YOGYAKARTA**

**2023**

## UJIAN TESIS

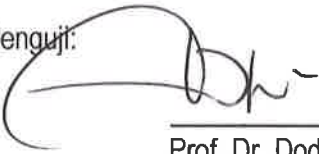
Tesis berjudul:

PENGARUH WORK ENVIRONMENT TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN WORK  
ENGAGEMENT SEBAGAI PEMEDIASI

Telah diuji pada tanggal: 13 Juli 2023

Tim Penguji:

Ketua



Prof. Dr. Dody Hapsoro, M.S.P.A., M.B.A., Ak., CA.

Anggota



Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

## Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

### **PENGARUH WORK ENVIRONMENT TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI PEMEDIASI**

diajukan untuk diuji pada tanggal 13 Juli 2023, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijasah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 13 Juli 2023

Yang memberi pernyataan



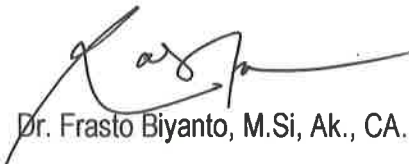
Luthfiyya Hanifyanti

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji



Prof. Dr. Dody Hapsoro, M.S.P.A., M.B.A., Ak., CA.

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji



Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Saksi 3, sebagai Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

# PENGARUH WORK ENVIRONMENT TERHADAP JOB SATISFACTION DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI PEMEDIASI

dipersiapkan dan disusun oleh:

**Luthfiyya Hanifiyanti**

Nomor Mahasiswa: 222100802

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 13 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M) di bidang Manajemen

Pembimbing

  
Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



Ketua Penguji

Prof. Dr. Dody Hapsoro, M.S.P.A., M.B.A., Ak., CA.

Anggota Penguji

  
Dr. Frasto Biyanto, M.Si, Ak., CA.

Yogyakarta, 13 Juli 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN  
Ketua,

  
Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI PEMEDIASI

Luthfiyya Hanifiyanti<sup>1</sup>, Wisnu Prajogo<sup>2</sup>

Graduate Program, Magister Management, Departement of Management, YKPN Business  
School (STIE YKPN), Yogyakarta, Indonesia

e-mail: [luthfiyyahanifiyanti@gmail.com](mailto:luthfiyyahanifiyanti@gmail.com)

### *Abstract*

*This study aims to examine: (1) effect work environment to job satisfaction (2) influence work environment to work engagement (3) influence work engagement to job satisfaction (4) mediating effect work engagement between work environment to job satisfaction. This study uses a quantitative approach with a sample of 158 permanent employees who have worked for at least one year. The data source used is primary data using a questionnaire. Based on the results of the research, it can be concluded: (1) there is a positive and significant effect work environment to job satisfaction (2) there is a positive and significant influence work environment to work engagement (3) there is a positive and significant influence work engagement to job satisfaction (4) work engagement mediate influence work environment to job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Satisfaction, Work Engagement.*

---

### PENDAHULUAN

Era globalisasi memberikan efek positif terhadap perkembangan sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan dan fungsi perusahaan dengan baik. Setiap perusahaan harus mampu untuk mempertahankan kelangsungan hidup karyawannya. Salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya dapat didefinisikan sebagai sumber tenaga dan kekuatan yang diperlukan guna menghasilkan kegiatan (Zhu *et al.*, 2022). Taurisa & Ratnawati (2018) menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan salah satu hal sangat penting dalam perusahaan. Hal ini karena karyawan yang diberikan beban kerja yang berat tanpa memperhatikan *job satisfaction* membuat karyawan merasa tidak nyaman memilih untuk keluar dari perusahaan.

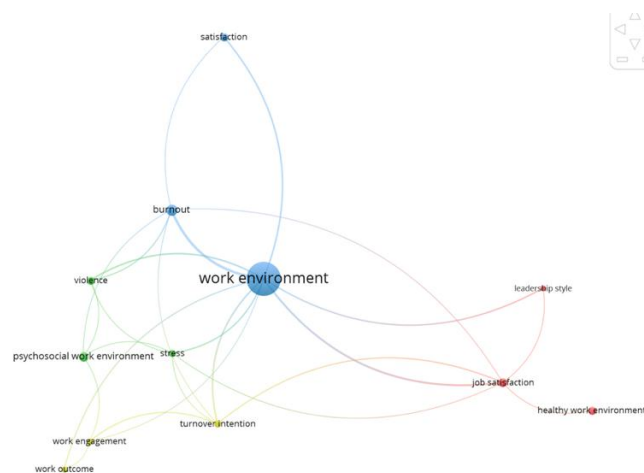
*Job satisfaction* berasal dari keadaan emosional seseorang yang positif dan menyenangkan yang berasal dari evaluasi individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(Luthans, 2018). *Job satisfaction* merupakan hal penting yang diharapkan karyawan saat mereka bekerja di sebuah perusahaan. Tidak mudah untuk menciptakan *job satisfaction*, karena ada banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktornya seperti *compensation* (kompensasi), *benefit* (tunjangan), *promotion* (promosi), dan sebagainya. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya, mayoritas meningkatkan kinerjanya, sedangkan yang tidak puas menimbulkan perilaku yang tidak baik seperti absensi dan kinerja pekerjaan yang buruk. Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa indikasi *job satisfaction* biasanya dikaitkan dengan kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja (*work environment*).

Perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan sumberdaya manusianya dengan menciptakan *work environment* yang nyaman, bersih, dan kondusif (Leppänen *et al.*, 2022). Orang yang bekerja dalam lingkungan kerja tertentu dapat mempengaruhi banyak hal, terutama dalam menentukan pekerjaan karyawannya. Menurut artikel Salter (2018), *Work Environment Scale* (WES) digunakan untuk mengukur dimensi yang relevan dari iklim sosial di berbagai lingkungan kerja. Selanjutnya Moos (2020) menjelaskan tiga dimensi yang dijelaskan dalam penelitian yaitu *relationship* terdiri dari *involvement*, *peer cohesion* dan *supervisor support*, *personal growth* terdiri dari *autonomy*, *task orientation*, dan *work pressure*, dan SMSC (*Systems Maintenance and Systems Change*) terdiri dari *clarity*, *control*, *innovation* dan *physical comfort*.

Pada *software vosviewer* yaitu *software* yang digunakan untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan *bibliometric*. Jaringan *bibliometric* ini mencakup jurnal, peneliti, publikasi individu, sehingga peneliti menggunakan ini untuk mencari *gap* penelitian. Pada gambar *vosviewer* dibawah ini, *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, *work engagement*, *burnout*, *satisfaction*, *violence*, *stress*, *psychosocial work environment*, *work outcome*, *turnover intention*, dan *leadership style*.



Sumber: VOSViewer

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

*Work engagement* dapat memberikan respon yang efektif terhadap perusahaan dan tingkat pengabdian karyawannya. Andavar *et al.* (2020) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan sikap dan partisipasi orang terhadap pekerjaannya di sebuah perusahaan. Pada dunia bisnis yang kompetitif saat ini, ada banyak bukti yang menunjukkan manfaat ketika memiliki karyawan yang sering terlibat di perusahaan (Ahmad *et al.*, 2021). Karyawan yang sering terlibat di perusahaan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan dan pastinya lebih sering mengikuti acara yang diadakan oleh perusahaan. Di dunia yang semakin maju, tidak ada perusahaan yang bisa eksis tanpa karyawan (Ali & Anwar, 2021). Ketika karyawan mengalami *work engagement* yang tinggi, biasanya lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dan lebih berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Berg, 2022).

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Theory Motivation*

Teori motivasi dapat mendorong orang untuk bertindak dan bagaimana meningkatkan motivasi dalam berbagai konteks termasuk di tempat kerja, pendidikan, dan kehidupan sehari-hari (Tudorache, 2018). Seseorang pasti punya kebutuhan, apabila kebutuhan tersebut sudah terpenuhi maka orang tersebut dapat bekerja dengan baik. Pemenuhan kebutuhan ini juga berasal dari *work environment* yang aman, nyaman, dan kondusif. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu fisik dan *non* fisik (Imran *et al.*, 2017). Secara umum, motivasi muncul dari kebutuhan manusia, melibatkan pemahaman tujuan dan rencana, usaha untuk mengembangkan diri, dan penurunan motivasi setelah mencapai tujuan. Motivasi adalah proses internal yang terjadi dalam diri seseorang.

### *Work Environment*

*Work environment* (lingkungan kerja) merupakan suatu lingkungan yang berisi tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Soelton & Atnani, 2018). Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi kerja sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan (Maqsood, 2018). Arifin (2020), *work environment* merupakan suatu tempat yang didalamnya berisi kelompok serta ada beberapa fasilitas penunjang guna mencapai visi dan misi perusahaan. Rudolf Moos (2008) mengindikasikan *work environment scales* menjadi beberapa dimensi, yaitu *relationship domain*, *personal growth domain*, dan *systems maintenance and systems change domain* (SMSC).



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## ***Job Satisfaction***

Wexley & Yukl (2022) mengartikan *job satisfaction* sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri karyawan tersebut dan hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Weiss, Dawis, England & Lofquist (2019) mengembangkan kuesioner *job satisfaction* yang disebut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ). MSQ digunakan untuk mengumpulkan data tentang *job satisfaction* responden dan didalamnya terdiri dari dua ukuran komponen, yaitu komponen intrinsik dan komponen ekstrinsik.

## ***Work Engagement***

*Work engagement* adalah sikap positif dan partisipatif karyawan terhadap perusahaan guna meningkatkan komitmen, nilai perusahaan dan keberhasilan perusahaan (Robinson & Hayday, 2019). Dalam sebuah perusahaan, *work engagement* menjadi penting karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan keseluruhan perusahaan (Robinson, 2020). Schaufeli & Bakker (2010) mengukur *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari tiga aspek seperti *vigor* (semangat), *dedication*, dan *absorption*.

## **Pengembangan Hipotesis**

*Work environment* ini merujuk pada kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja. Pertama, kondisi fisik seperti pencahayaan yang baik, suhu dan udara yang nyaman, fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Kedua, sosial seperti interaksi dengan rekan kerja, tim dan atasan ke bawahan. Lingkungan kerja yang saling mendukung dan kolaboratif ini dapat menciptakan rasa kebersamaan, kepercayaan, keamanan, dan kenyamanan di tempat kerja. Hal ini dapat memberikan kontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketiga, psikologis seperti komunikasi yang terbuka antar rekan kerja atau atasan terhadap bawahan, pengakuan atas kontribusi individu, kesempatan pelatihan dan pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

### **H1: *Work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.**

*Work environment* tidak hanya butuh suasana yang bersih dan kondusif saja, namun juga harus memberikan kebebasan terhadap karyawan untuk menyampaikan ide, aspirasi, kritik dan saran mereka terhadap perusahaan. *Work environment* dimensi *relationship* yaitu *peer cohesion* dengan karyawan yang mendukung satu sama lain. Hubungan yang baik antar karyawan dan kerjasama yang efektif dapat meningkatkan *work engagement*. Karyawan kemudian merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerjanya sehingga menjadi lebih termotivasi dan terlibat

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam pencapaian tujuan bersama. *Work environment* dimensi *personal growth* pada *work pressure* yaitu tekanan dan tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengambil tugas-tugas baru, proyek yang menantang memiliki peluang berkembang. *Work environment* dimensi *systems maintenance and systems change* pada *control* yaitu aturan yang diterapkan perusahaan agar karyawan tetap terkendali. Aturan, sistem dan prosedur di lingkungan kerja stabil, karyawan lebih fokus terhadap pekerjaannya.

## **H2: *Work environment* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.**

*Work engagement* melibatkan beberapa instrumen seperti emosi, kognitif, dan fisik. Karyawan yang memiliki *work engagement* secara sadar dan aktif terlibat dalam pekerjaannya. Ketika karyawan sudah engaged dalam pekerjaannya, biasanya memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tujuan yang harus dicapai (Scheiman, 2020). Karyawan menyesuaikan tujuan tersebut dengan tanggung jawab dan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, karyawan *work engagement* tinggi lebih merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat mengurangi *turnover*. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan akan memberikan kemampuan terbaik dan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dapat menurunkan *turnover* karyawan dan karyawan secara otomatis meningkatkan *job satisfaction* (Khan, 2020).

## **H3: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.**

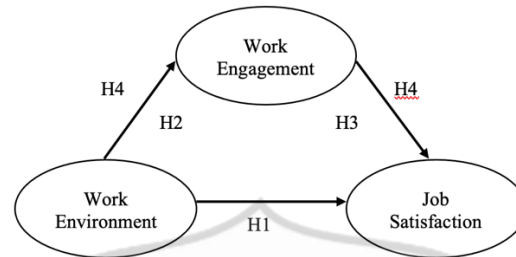
Lingkungan kerja yang baik (fisik dan *non* fisik) dan dukungan dari rekan kerja serta atasan dapat meningkatkan *work engagement*. Ketika karyawan merasa terlibat seperti bersemangat, tekun, proaktif, dan antusias dalam pekerjaannya, mereka lebih berkontribusi pada tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi. Selain itu, perasaan pencapaian, *award* (penghargaan), *promotion* (promosi) dan dukungan antar rekan kerja serta atasan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Jadi, lingkungan kerja yang positif, baik fisik maupun *non* fisik dapat mempengaruhi karyawan untuk merasa terlibat dalam pekerjaannya ke arah yang lebih baik sehingga karyawan dengan sendirinya meningkatkan *job satisfaction*.

## **H4: *Work engagement* memediasi pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction*.**

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan di atas, maka dibentuk kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu semua orang yang bekerja. Kriteria sampel pada penelitian ini yaitu karyawan tetap dan orang yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun.

### Sumber Data dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui *google form* (*gform*). Peneliti memilih untuk menerapkan penggunaan data primer dan teknik *snowball sampling* agar sumber data yang didapat lebih akurat dan sesuai dengan harapan peneliti. Sedangkan pengukuran variabel menggunakan skala *likert* 5 poin. Alternatif jawaban tersebut yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

### Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan 3 variabel, yaitu variabel independen, dependen, dan mediasi. *Work engagement* (X) sebagai variabel independen, *job satisfaction* (Y) sebagai variabel dependen, dan *work engagement* (M) sebagai variabel mediasi. Kuesioner pada penelitian ini diambil dari artikel (Rudolf Moos, 2008; Weiss, Dawis, England & Lofquist, 2019; Schaufeli & Bakker, 2010).

## Metode dan Teknik Analisis

### Analisis Statistika Deskriptif

Metode analisis statistika deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang telah dianalisis secara statistik yang terdiri dari *work environment*, *job satisfaction* dan *work engagement*. Tujuan dilakukannya pengujian adalah agar data lebih

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mudah dipahami oleh pembaca dan memberikan informasi yang akurat sehingga hasil penelitian dapat tersampaikan dengan baik.

## Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil mewakili kenyataan atau mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner (Pranitasari *et al.*, 2019). Pada penelitian ini uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), uji validitas dilakukan satu persatu pada indikator *work environment*, *job satisfaction*, dan *work engagement* dan uji CFA ini bersifat “confirm”. Indikator dinyatakan valid apabila nilai *factor loading*  $> 0,5$ . Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *software* SPSS.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pertanda bahwa instrumen pada penelitian untuk mendapatkan informasi dapat dipercaya dan mampu menyampaikan informasi yang sebenarnya walaupun menggunakan pengukuran berulang. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila pernyataan berdasarkan responden itu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Singgih *et al.*, 2020). Reliabilitas diukur menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$ . Pengujian reliabilitas dalam penelitian menggunakan *software* SPSS.

## Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) pada aplikasi atau *software WarpPLS 7.0*. Teknik pengujian hipotesis SEM membutuhkan *model fit*, apabila *model fit* terpenuhi maka model didukung oleh data. Pengujian hipotesis dapat dilakukan jika *p-value* dalam perhitungan  $< 0,05$  maka hipotesis terbukti didukung (signifikan) dan nilai *path coefficients*  $> 0$  mengindikasikan adanya pengaruh yang positif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan menyebarkan kuesioner melalui *google form* (*gform*) secara *online*. Sebanyak 158 orang yang mengisi kuesioner penelitian ini. Sedangkan karakteristik penelitian yaitu pegawai tetap dan yang sudah bekerja minimal 1 (satu) tahun. Peneliti mengelompokkan responden berdasarkan 4 karakteristik yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 1 Analisis Demografi Responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	<b>Jenis Kelamin Responden</b>		
	Laki-laki	52 orang	32,9 %
	Perempuan	106 orang	67,1 %
2	<b>Usia Responden</b>		
	20-25	42 orang	26,6 %
	26-30	19 orang	12 %
	31-35	37 orang	23,4 %
	36-40	18 orang	11,4 %
	41-45	15 orang	9,5 %
	>45	27 orang	17,1 %
3	<b>Masa Kerja Responden</b>		
	1-5 tahun	73 orang	46,2 %
	6-10 tahun	22 orang	13,9 %
	11-15 tahun	18 orang	11,4 %
	16-20 tahun	7 orang	4,4 %
	21-25 tahun	15 orang	9,5 %
	>25 tahun	23 orang	14,6 %
4	<b>Pendidikan Responden</b>		
	SMA	6 orang	3,8 %
	Diploma (D1 & D3)	5 orang	3,2 %
	D4 & S1	101 orang	63,9 %
	S2	45 orang	28,5 %
S3	1 orang	0,6 %	

Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini yaitu didominasi oleh responden jenis kelamin perempuan dengan jumlah 106 orang dan persentase sebesar 67,1%. Usia rata-rata berada pada rentang 20-25 tahun dengan jumlah 42 orang dan persentase sebesar 26,6%. Masa kerja terbanyak yaitu 1-5 tahun dengan jumlah 73 orang dan persentase sebesar 46,2%. Pendidikan terakhir responden didominasi oleh D4 & S1 dengan hasil 101 responden dan persentase 63,9%.

## Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Keterangan
<i>Work Environment</i>	WEN1-WEN10	Semua item valid
<i>Job Satisfaction</i>	JS1-JS9	Semua item valid
<i>Work Engagement</i>	WEG1-WEG12	Semua item valid

Berdasarkan Tabel di atas, semua item pada ketiga variabel dinyatakan valid karena menghasilkan nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

## Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Environment</i>	0,916	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,915	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,949	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 di atas, seluruh variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

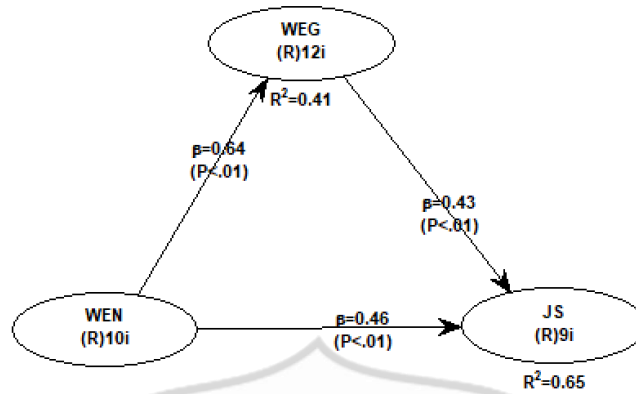
## Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis pada penelitian yang telah disusun terbukti atau tidak. Metode yang digunakan untuk menganalisis data pada uji hipotesis penelitian ini yaitu *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* yang diolah menggunakan *software warpPLS* versi 7.0. Pertama, peneliti melakukan uji *model fit and indences* guna menunjukkan model penelitian dapat dinyatakan “*fit*”, yang berarti model tersebut didukung dan sudah memenuhi kriteria. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dan uji mediasi. Apabila *p-value* kurang dari 0,05 berarti hipotesis didukung dan *path coefficients* lebih besar dari 0 menandakan adanya hubungan positif.

Tabel 4 Model fit and Indences

<i>Model fit and quality indences</i>	<i>Criteria</i>	<i>Calculated Result</i>	<i>Model Evaluation</i>
APC	$P < 0,05$	0,510	<i>Model Fit</i>
ARS	$P < 0,05$	0,529	
AARS	$P < 0,05$	0,525	
AVIF	$\leq 5$	1,690	
AFVIF	$\leq 5$	2,264	
GoF	$\geq 0,100 =$ Kecil $\geq 0,250 =$ Sedang $\geq 0,360 =$ Besar	0,436	
SPR	$\geq 0,7$	1,000	
RSCR	$\geq 0,9$	1,000	
SSR	$\geq 0,7$	1,000	
NLBCDR	$\geq 0,7$	1,000	

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		<i>P-value</i> ( $< 0,05$ )	<i>Path Coefficients</i> ( $> 0$ )	Keterangan
<b>H1</b>	<i>Work environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	$< 0,01$	0,46	Hipotesis didukung
<b>H2</b>	<i>Work environment</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>	$< 0,01$	0,64	Hipotesis didukung
<b>H3</b>	<i>Work engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i>	$< 0,01$	0,43	Hipotesis didukung

Tabel 6 Hasil Uji Mediasi

Hipotesis	<i>Criteria</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
<i>Work engagement</i> memediasi pengaruh <i>work environment</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	$< 0,05$	$< 0,01$	Mediasi Didukung

## Pembahasan

### *Work Environment* Berpengaruh Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dari hasil uji hipotesis, didapatkan hasil pengujian pada penelitian ini diterima dan terdapat hubungan yang positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Nugroho *et al.*, 2020) yang membuktikan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Work environment* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*. Pengaruhnya yaitu dari segi fisik seperti lingkungan kerja, kondisi ruangan,

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

suhu ruangan, sarana, prasarana, dan peralatan yang memadai serta *non* fisik seperti komunikasi yang efektif antara rekan kerja dan manajemen. Hubungan yang baik antar sesama karyawan, manajemen yang efektif, lingkungan kerja yang positif dan kondusif, serta pengakuan terhadap kontribusi individu menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian karyawan lebih nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka.

Pendapat ini juga diperkuat dengan teori motivasi. Semua orang itu mempunyai kebutuhan, kebutuhan yang telah terpenuhi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada konteks ini, hal yang mendorong kebutuhan setiap karyawan adalah lingkungan kerja. Ketika lingkungan kerja ini baik dan kebutuhan sudah terpenuhi, maka kepuasan kerja karyawan meningkat dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

## ***Work Environment Berpengaruh Terhadap Work Engagement***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dari hasil pengujian mendapatkan hasil hipotesis diterima dan mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Firnanda & Wijayati (2021) yang menyatakan *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. *Work environment* berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini seperti *peer cohesion* yaitu dukungan antar rekan kerja, atasan dan tim. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sesuai kebutuhan maka karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya sehingga karyawan itu lebih betah untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Pendapat tersebut juga diperkuat dengan teori motivasi. Ketika penciptaan *work environment* yang terdiri dari fisik seperti kondisi ruangan yang bagus, suhu udara, sarana, prasarana, dan peralatan yang memadai, serta *non* fisik seperti hubungan yang baik antar rekan kerja dan atasan terhadap bawahan yang mendukung pasti menambah motivasi dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi tentunya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

## ***Work Engagement Berpengaruh Terhadap Job Satisfaction***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dapat disimpulkan dari hasil uji hipotesis bahwa hipotesis diterima karena nilai *p-value* dan *path coefficient* sudah memenuhi syarat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Thamrin (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *job satisfaction*. Ketika seorang karyawan merasa terlibat sepenuh hati dalam pekerjaannya, maka orang tersebut melakukan segala cara agar berhasil dan cepat mencapai hasil yang memuaskan. Perasaan pencapaian ini berkontribusi terhadap kepuasan



# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat keaktifan, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaannya lebih merasa dihargai sehingga karyawan yang merasa terlibat akan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Penelitian ini didukung oleh teori motivasi yaitu karyawan yang terlibat biasanya lebih puas karena merasa terlibat dengan pekerjaannya dan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik. Dengan pencapaian ini, maka karyawan meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa terlibat pasti lebih senang dan antusias dalam melakukan pekerjaan kemudian karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

## ***Work Engagement* Memediasi Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction***

Hasil penelitian menyatakan bahwa mediasi *work engagement* didukung oleh *work environment* terhadap *job satisfaction*. Dari hasil uji mediasi, dinyatakan bahwa hipotesis diterima dan mediasi didukung karena telah memenuhi syarat. Hasil pengujian ini juga didukung oleh penelitian Dyah Puspita (2018) yang menyatakan bahwa *work engagement* memediasi antara *work environment* terhadap *job satisfaction*.

Lingkungan kerja yang positif mempengaruhi *work engagement* dan pada gilirannya *work engagement* berkontribusi terhadap *job satisfaction* yang lebih tinggi. Jadi, ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja baik dari fisik (ruangan, suhu, peralatan, sarana dan prasarana yang memadai) dan non fisik (interaksi antar karyawan, komunikasi antar sesama, ataupun hubungan yang baik atasan dengan karyawan) maka karyawan lebih merasa terlibat sehingga karyawan lebih antusias dan semangat dalam bekerja. Setelah itu, karyawan menjadi lebih berkontribusi terhadap pekerjaan dan meningkatkan kepuasan kerjanya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. *Work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa *work environment* yang terdiri dari fisik seperti kondisi ruangan dan suhu ruangan yang nyaman, sarana, prasarana, dan peralatan yang memadai, serta non fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan terhadap bawahan yang baik dapat meningkatkan *job satisfaction*.
2. *Work environment* berpengaruh terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa *work environment* yang terdiri dari fisik seperti kondisi ruangan dan suhu ruangan yang nyaman, sarana, prasarana, dan peralatan yang memadai, serta non fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan terhadap bawahan yang baik dapat meningkatkan *work engagement* yang diimplementasikan dengan dorongan, semangat, antusias, dan dedikasi.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. *Work engagement* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keaktifan, semangat, antusias, dedikasi, dan keterlibatan terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan *job satisfaction* yang tinggi.
4. *Work engagement* memediasi pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction*. Hal ini membuktikan bahwa *work environment* baik dari segi fisik maupun non fisik yang mendorong *work engagement* dengan semangat, antusias, dan dedikasi dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan secara efektif.

## Keterbatasan

1. Pengumpulan data penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner secara *online* tanpa melakukan pengawasan kepada responden dan proses lebih jauh, sehingga hasil yang didapatkan hanya berdasar pada jawaban yang terkumpul.
2. Distribusi penelitian ini masih kurang merata, sehingga hasilnya masih belum maksimal.
3. Jurnal pendukung pada penelitian masih terbatas sehingga pembahasan tentang teori belum maksimal dan kurang dikembangkan.

## Saran

1. Memperluas cakupan responden dengan menambah karakteristik responden agar mendapat hasil yang lebih akurat.
2. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara *offline* agar memudahkan dalam memantau pengisian data.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan menyertakan variabel lain yang menjadi faktor terciptanya *work environment*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abildgaard, J. S., Hasson, H., von Thiele Schwarz, U., Løvseth, L. T., Ala-Laurinaho, A., & Nielsen, K. (2020). Forms Of Participation: The Development and Application of A Conceptual Model of Participation in Work Environment Interventions. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 746–769. <https://doi.org/10.1177/0143831X17743576>
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction: Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103–110. <https://doi.org/10.1111/jnu.12265>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Work Engagement: How Does Employee Work Engagement Influence Employee Satisfaction? *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 10–21.  
<https://doi.org/10.22161/ijaems.76.2>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Annisa, N. N., Wardhani, D. P., & Amallia, F. (2022). Quality Work of Life, Job Satisfaction dan Social Support terhadap Employee Engagement Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 41–52.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A Systematic Review Including Meta-Analysis of Work Environment and Burnout Symptoms. *BMC Public Health*, 17(1), 264-277.  
<https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job Satisfaction: Environmental and Genetic Components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187–192.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.187>
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Berg, P. (2018). The Effects of High Performance Work Practices on Job Satisfaction in The United States Steel Industry. *Relations Industrielles*, 54(1), 111–135.  
<https://doi.org/10.7202/051222ar>
- Bibi, P., Ahmad, A., & Majid, A. H. A. (2018). The Impact of Training and Development and Supervisors Support on Employees Retention in Academic Institutions in Pakistan: The Moderating Role of the Work Environment. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20 (1), 113-131.
- Hoendervanger, J. G., Ernst, A. F., Albers, C. J., Mobach, M. P., & Van Yperen, N. W. (2018). Individual Differences in Satisfaction With Activity-Based Work Environments. *PLOS ONE*, 13(3), 1-15.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193878>
- Kamanja, D. M. (2019). Influence of Work Environment on Employee Engagement of Central Government Ministries in Kenya, A Case of Meru County. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 6(4), 1416-1434.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Karatepe, T., Ozturen, A., Karatepe, O. M., Uner, M. M., & Kim, T. T. (2022). Management Commitment to The Ecological Environment, Green Work Engagement and Their Effects on Hotel Employees' Green Work Outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 3084–3112. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2021-1242>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building Work Engagement: A Systematic Review and Meta-Analysis Investigating the Effectiveness of Work Engagement Interventions: Effectiveness of Work Engagement Interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Langer, J., Feeney, M. K., & Lee, S. E. (2019). Employee Fit and Job Satisfaction in Bureaucratic and Entrepreneurial Work Environments. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 135–155. <https://doi.org/10.1177/0734371X17693056>
- Leppänen, P., George, G., & Alexy, O. (2023). When Do Novel Business Models Lead to High Performance? A Configurational Approach to Value Drivers, Competitive Strategy, and Firm Environment. *Academy of Management Journal*, 66(1), 164–194. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.0969>
- Merissa, B., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh Work Engagement terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. LOTTE Shopping Indonesia Sidoarjo. *AGORA*, 6(1), 121-131.
- Mikolon, S., Alavi, S., & Reynders, A. (2021). The Catch-22 of Countering a Moral Occupational Stigma in Employee-Customer Interactions. *Academy of Management Journal*, 64(6), 1714–1739. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.1487>
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in The Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *SAGE Open*, 10(2), 1-20. <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pranitasari, D., -, J., Said, M., & Nugroho, S. H. (2022). The Mediating Effect of Work Engagement on Competence, Work Environment and Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 365-380. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i3.7346>
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 357-369.
- Ratih Indriyani & Aksel Imanuel Iman. (2021). Pengaruh Work Environment terhadap Job Satisfaction dengan Work Relationship Sebagai Variabel Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(2), 7–22.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2011). The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Performance. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 25(6), 55-66. <https://doi.org/10.19030/jabr.v25i6.995>
- Ruiz-Frutos, C., Ortega-Moreno, M., Allande-Cussó, R., Ayuso-Murillo, D., Domínguez-Salas, S., & Gómez-Salgado, J. (2021). Sense of Coherence, Engagement, and Work Environment as Precursors of Psychological Distress Among Non-Health Workers During The COVID-19 Pandemic in Spain. *Safety Science*, 133(1), 105033-105042. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105033>
- Rossberg, J. I., Eiring., & Friis, S. (2019). Work Environment and Job Satisfaction: A Psychometric Evaluation of The Working Environment Scale-10. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39(7), 576-580. <https://doi.org/10.1007/s00127-004-0791-z>
- Salter, D. W. (2022). A Validity Study of the Salter Environmental Type Assessment. *Journal of Career Assessment*. 10(4), 428–440. <https://doi.org/10.1177/1069072702238405>
- Schaubroeck, J. M. (2022). “I” Am Affirmed, But Are “We”? Social Identity Processes Influencing Refugees’ Work Initiative and Community Embeddedness. *Academy of Management Journal*, 65(2), 1-59.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., & Asbari, M. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2), 293-314.

# PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448.
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial Work Environment, Work Engagement, and Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 88(1), 102415-102425. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Welsh, D. T., Outlaw, R., Newton, D. W., & Baer, M. D. (2022). The Social Aftershocks of Voice: An Investigation of Employees' Affective and Interpersonal Reactions After Speaking Up. *Academy of Management Journal*, 65(6), 2034–2057. <https://doi.org/10.5465/amj.2019.1187>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Yanchovska, I. (2022). Scales For Measuring Employee Job Satisfaction. *Mechanics Transport Communications Academic Journal*, 11(1), 2198-2207.
- Zhu, D. H., Jia, L., & Li, F. (2022). Too Much on the Plate? How Executive Job Demands Harm Firm Innovation and Reduce Share of Exploratory Innovations. *Academy of Management Journal*, 65(2), 606–633. <https://doi.org/10.5465/amj.2019.0334>