

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI RS. BHAKRI HUSADA BEKASI**

Yoga Pratama¹, Anna Wulandari², Billy Josef Anis³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Article History

Received : July 2nd 2026

Revised : July 3rd 2026

Accepted : July 4th 2026

Published : July 5th 2026

Corresponding author*:

yogapa1805@gmail.com

Cite This Article: Yoga

Pratama, Anna Wulandari, & Billy Josef Anis. (2026). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI RS. BHAKRI HUSADA BEKASI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2908>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2908>

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RS. Bhakti Husada Bekasi. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit sehingga perlu didukung oleh motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 203 karyawan RS. Bhakti Husada Bekasi, dengan sampel sebanyak 67 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dimediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri dan bisnis yang semakin dinamis telah menciptakan tingkat persaingan yang semakin tinggi di berbagai sektor usaha. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi untuk mampu beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan keunggulan kompetitif agar dapat mempertahankan eksistensinya. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi serta penentu keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan target yang telah ditentukan perusahaan. Semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Produktivitas mencerminkan kemampuan dalam memanfaatkan waktu, sumber daya, dan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Kunto Atmojo et al., 2025).

Tabel .1.1 Hasil survey produktivitas Karyawan

No	Indikator	Bobot	Target (%)	Pencapaian (%)	Nilai
1	Pelayanan terhadap pasien (respon time)	40	100	95	38
2	Kelengkapan catatan medis	15	100	95	15
3	Kelengkapan dokumen pasien	15	100	98	15
Total		70			68

Sumber: data penelitian diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel diatas, tingkat produktivitas karyawan secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari pencapaian pada indikator pelayanan terhadap pasien (respon time) dan kelengkapan catatan medis yang masing-masing mencapai 95% dari target yang ditetapkan. Sementara itu, pada indikator kelengkapan dokumen pasien, pencapaian yang diperoleh lebih tinggi yaitu sebesar 98%. Secara keseluruhan, total nilai produktivitas yang diperoleh adalah sebesar 68 dari total bobot 70. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah berjalan dengan cukup optimal, meskipun masih terdapat sedikit kesenjangan dari target maksimal, sehingga diperlukan upaya peningkatan agar produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan secara optimal, baik dari segi jumlah maupun kualitas dalam jangka waktu tertentu, serta menunjukkan pemanfaatan waktu dan sumber daya secara efisien. Menurut Sinungan dalam (Indriati et al., 2023), produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal dengan memanfaatkan kompetensi, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja secara optimal. Menurut Robbins dan Judge dalam (Yuliantini & Santoso, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kumpulan sikap dan nilai-nilai yang mendorong serta memengaruhi seseorang dalam upayanya mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan sebagai kekuatan internal yang menuntun individu untuk bertindak dan berusaha dengan sungguh- sungguh dalam mewujudkan sasaran yang diinginkan (Saputra & Marlius, 2024), Menurut Torang dalam (Dwi Rahayu & Bambang Mahargiono, 2021), motivasi kerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan semangat dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

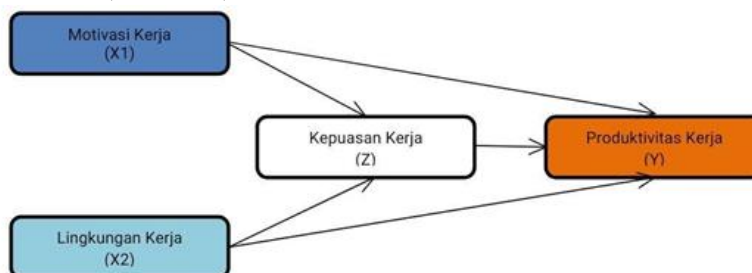
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mencerminkan karakteristik tempat seseorang menjalankan pekerjaannya, yang dapat memengaruhi perilaku serta sikap karyawan dalam bekerja. Lingkungan ini berhubungan erat dengan perubahan psikologis yang dialami pekerja akibat situasi dan pengalaman selama bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar tidak menimbulkan kebosanan, kejenuhan akibat rutinitas yang monoton, maupun kelelahan yang dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja (Jaya Sutisna et al., 2021), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan ini mencakup berbagai aspek seperti kebersihan, suhu udara, tingkat keamanan, pencahayaan, serta faktor-faktor lain yang dapat mendukung kenyamanan dan kinerja seseorang selama bekerja Sunyoto dalam (Irma et al., 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari proses evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan yang dijal- ankan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, serta memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya Robbins dan Judge dalam (Yuliantini & Santoso, 2020). Menurut Mathis dalam (Hermingsih & Purwanti, 2020), kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu kondisi emosional yang bersifat positif dan muncul sebagai hasil dari penilaian atau evaluasi individu terhadap pengalamannya.

MODEL PENELITIAN



Sumber: data penelitian diolah (2026)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Dr. Sugiono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai penelitian berlandaskan filsafat yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menunjukkan atau menguji hipotesis yang ada. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 203 orang, jadi jumlah sampel yang dibutuhkan dihitung dengan rumus slovin.

Rumus Slovin =

$$n = 1 + \frac{1}{2}$$

$$N = \frac{203}{1 + 203 (0,1)^2}$$

$$N = \frac{203}{2,5}$$

$$n = 67$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel minimal
- N = Jumlah populasi
- e = Margin eror sebesar 0,1

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa jumlah sampel $n = 67$.
Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 68 responden.

HASIL

Tabel 2. cronback's Alpha

Variable	Cronback's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,853	Reliabel
Lingkungan kerja	0,835	Reliabel
Produktivitas kerja	0,883	Reliabel
Kepuasan kerja	0,841	reliabel

sumber: data penelitian diolah (2026)

Tabel 3. R-Square

Variable	R-Square	Adjusted R-Square
Kepuasan kerja	0,542	0,527
Produktivitas kerja	0,624	0,615

Sumber: data penelitian diolah (2026)

Tabel 4. F-SQUARE

Variabel	Kepuasan kerja	Motivasi kerja	Lingkungan kerja	Produktivitas kerja
Kepuasan kerja				0,039
Motivasi kerja	0,281			0,109
Lingkungan kerja	0,098			0,010
Produktivitas kerja				

Sumber: data diolah (2026)

Analisis Hipotesis

Tabel 5. Path Coefficient

Variable	Sampel Asli (o)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Devisiasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan kerja (z)-> produktivitas kerja (y)	0,239	0,212	0,241	0,991	0,322
Motivasi kerja (x1)-> kepuasan kerja (z)	0,501	0,474	0,142	3,529	0,000
Motivasi kerja (x1)->	0,559	0,517	0,201	2,783	0,006

produktivitas kerja(y)					
Lingkungan kerja(x2)->kepuasan kerja (z)	0,296	0,329	0,133	2,231	0,026
Lingkungan kerja(x2)->produktivitas kerja (y)	0,051	0,005	0,157	0,033	0,747

Tabel 5. Spesific Indirect Effects

Variabel	Original sampel (o)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Devisiasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Motivasi kerja(x1)->kepuasan kerja(z)->produktivitas kerja(y)	0,120	0,102	0,119	1,006	0,315
Lingkungan kerja(x2)->kepuasan kerja(z)->produktivitas kerja(y)	0,071	0,062	0,092	0,776	0,443

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat di simpulkan:

Hipotesis 1

Motivasi kerja-> produktivas kerja Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel motivasi kerja (X1) → produktivitas kerja (Y) memiliki nilai 2,783 maka di nyatakan **signifikan** (t- tabel signifikansi 5 % =1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho1 di tolak dan Ha1 di terima**

Hipotesis 2

Lingkungan Kerja-> produktivas kerja Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Lingkungan kerja (X2) → turnover intention (Y) memiliki nilai 0,323 maka di nyatakan tidak **signifikan** (t- tabel signifikansi 5 % =1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho2 di terima dan Ha2 di tolak**

Hipotesis 3

Kepuasan kerja-> produktivitas kerja Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) → produktivitas kerja (Y) memiliki nilai 0,991 maka di nyatakan tidak **signifikan** (t- tabel signifikansi 5 % =1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho3 di terima dan Ha3 di tolak**

Hipotesis 4

Motivasi kerja-> Kepuasan Kerja Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel motivasi kerja (X1) → Kepuasan Kerja (z) memiliki nilai 3,529 maka di nyatakan **signifikan** (t- tabel signifikansi 5 % =1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho4 di tolak dan Ha4 di terima**

Hipotesis 5

Lingkungan Kerja-> Kepuasan Kerja Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Lingkungan kerja (X2) → Kepuasan Kerja (z) memiliki nilai 2,231 maka di nyatakan **signifikan** (t- tabel signifikansi 5 % =1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho5 di tolak dan Ha5 di terima**

Hipotesis 6

Motivasi kerja->Kepuasan Kerja->produktivitas kerja Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variable motivasi kerja(X1) → Kepuasan Kerja (Z) ->produktivitas (Y) memiliki nilai 1,006 maka di nyatakan tidak **signifikan** (t- tabel signifikansi 5 % =1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho5 di terima dan Ha5 di tolak**

Hipotesis 7

Lingkungan Kerja-> Kepuasan Kerja-> produktivitas kerja Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel lingkungan kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z) -> produktivitas kerja (Y) memiliki nilai 0,776 maka di nyatakan tidak signifikan (t- tabel signifikansi 5 % =1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho7 di tolak dan Ha7 di terima**

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat mencapai beberapa keseimbangan berdasarkan uraian dan diskusi hasil penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja (X1) dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)
2. Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y)
3. Kepuasan kerja (Z) tidak dapat berpengaruh produktivitas kerja (Y)
4. Lingkungan kerja (X2) dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
5. Lingkungan kerja (X2) dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)
6. Kepuasan kerja (Z) sebagai variable mediasi memperlemah antara pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikan berkurang
7. Kepuasan kerja (Z) sebagai variable mediasi memperlemah antara pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikan berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R., dkk. (2023). lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan ekonomi Kreatif*, vol.2, no, 3, hal 317-343
- Adinda Viery Shavira. (2023). motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Sri rezeki isman TBK. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, volume 2, no, 04. Hal 1010-1022. <https://jornal;mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Ahmad Prayudi, yamolala zega, isnirobit Nasution (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT, Indonesia abadi Jaya. *Jurnal sains dan teknologi*. Vol. 5No. 1
- Aulya Difta Yasah, Marcella Arthamevia, Fannyza Aliefvia Azzahra. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal ekonomi & keuangan* , vol 3,hal 554-562. DOI: 10.56672/h17f5h24
- Hidayat & Taufik. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944
- Fitri, et. Al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang. *JM, VOL. , 3 NO. 1 , MARET 2021*, Hal: 197-207 ISSN-P : 2355-0376 ISSN-E : 2656-8322