MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PELAKU USAHA UMKM KULINER BAKSO DI KOTA BEKASI

[1]Herlin Rahmasari, [2]Tyna Yunita, [3]Muhammad Asif Khan

[1,2,3]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: herlinrahmaa67@gmail.com, tyna.ubj@gmail.com, baristerasi@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Sampel penelitian berjumlah 120 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan *self-efficacy* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja *dan self-efficacy* terhadap kepuasan kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, UMKM Kuliner Bakso.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and self-efficacy on job satisfaction through work motivation among culinary MSME entrepreneurs in Bekasi City. This study employed a quantitative approach using a descriptive method. The sample consisted of 120 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with the

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

assistance of SmartPLS 4.1.1.8. The results showed that work environment, self-efficacy, and work motivation had a positive and significant effect on job satisfaction. Work environment and self-efficacy also had a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, work motivation was found to mediate the effects of work environment and self-efficacy on job satisfaction among culinary MSME entrepreneurs in Bekasi City.
Keywords: *Work Environment, Self-Efficacy, Work Motivation, Job Satisfaction, Culinary MSMEs.*

PENDAHULUAN

Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia terus meningkat dan memiliki peran strategis dalam perekonomian, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh aspek permodalan dan pemasaran, tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam keberlangsungan usaha, termasuk kepuasan kerja (Dzulhaq & Firdaus, 2024). Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas individu dalam menjalankan usaha (Pradana, 2021).

Kota Bekasi merupakan salah satu wilayah dengan perkembangan usaha kuliner yang pesat sehingga persaingan antar pelaku usaha semakin tinggi. Salah satu usaha kuliner yang berkembang adalah usaha bakso yang memiliki pasar luas dan diminati berbagai kelompok konsumen. Namun, pelaku usaha menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan harga, perubahan selera konsumen, jam kerja panjang, serta tuntutan pelayanan yang baik (Deviana Nanda Widyasari et al., 2023). Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kepuasan kerja pelaku UMKM dalam menjalankan usahanya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat mendukung semangat dan kinerja individu dalam menjalankan pekerjaan (Cordias et al., 2026). Selain itu, *self-efficacy* juga berperan penting karena berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan. Pelaku usaha dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan mengatasi hambatan usaha sehingga dapat membentuk sikap positif terhadap pekerjaan (Ilmu & Jim, 2021). Motivasi kerja juga diduga berperan sebagai variabel mediasi yang dapat mendorong individu bekerja secara optimal dan meningkatkan kepuasan kerja (Rosa & Richo, 2023).

Fenomena pada UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi menunjukkan masih adanya pelaku usaha yang mengalami penurunan semangat kerja, kurangnya keyakinan diri

dalam menghadapi persaingan, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya nyaman, serta motivasi kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi teoritis dan kenyataan di lapangan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan *self-efficacy*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sulaeman (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan Suci (2024) menemukan bahwa *self-efficacy* dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan adanya peran variabel mediasi. Perbedaan kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai hubungan lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

A. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau keadaan emosional individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Dalam konteks pelaku usaha UMKM kuliner bakso, kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu dalam menjalankan dan mengelola usahanya serta sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi semangat, motivasi, dan kinerja individu dalam menjalankan usahanya. Menurut Kho dan Sri (2023), kepuasan kerja merupakan respons individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan dapat terpenuhi, sedangkan Yunita et al. (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan motivasi dalam bekerja.

B. LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar individu selama menjalankan pekerjaan, baik berupa kondisi tempat kerja, perlengkapan kerja, maupun suasana yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja. Dalam konteks pelaku usaha UMKM kuliner bakso, lingkungan kerja mencerminkan kondisi tempat usaha yang digunakan untuk menjalankan aktivitas produksi, melayani pelanggan, serta mengelola kegiatan usaha sehari-hari. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan didukung fasilitas yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang produktivitas dan kepuasan kerja pelaku usaha. Menurut Amirudin et al. (2020), lingkungan kerja yang

baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga individu mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

C.*SELF-EFFICACY*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tugas atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pelaku usaha UMKM kuliner bakso, self-efficacy mencerminkan keyakinan pelaku usaha terhadap kemampuannya dalam menjalankan usaha, menghadapi berbagai tantangan, serta mengatasi permasalahan yang muncul dalam kegiatan usaha. Pelaku usaha yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan mampu mengelola tekanan dengan baik, sedangkan individu dengan self-efficacy rendah cenderung mudah merasa ragu dan kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Kuswandi (2023), self-efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tindakan yang dapat memengaruhi perilaku dalam mencapai tujuan. Namun, self-efficacy perlu didukung oleh keterampilan yang memadai agar individu mampu mencapai kinerja yang kompeten (Yunita, 2021).

D. MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan dorongan yang terdapat dalam diri individu yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pelaku usaha UMKM kuliner bakso, motivasi kerja mencerminkan dorongan individu untuk menjalankan usaha secara optimal, menghadapi berbagai hambatan, serta mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaku usaha yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dan tekun dalam menjalankan usahanya sehingga dapat mendorong pencapaian hasil yang lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Selain itu, tingkat motivasi individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal dan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan (Al Kadri, 2021).

HIPOTESIS PENELITIAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas usaha dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi pelaku UMKM kuliner bakso dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi hambatan dalam aktivitas usaha dan meningkatkan rasa nyaman sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja. Penelitian Komariah et al. (2024) dan Yusnita et al. (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

ISSN : 3025-9495

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

B. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan. Pelaku usaha yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, mengatasi hambatan, dan menghadapi persaingan usaha. Keyakinan tersebut dapat menimbulkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian Gumilang Puntang Aulia et al. (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan. Pelaku UMKM kuliner bakso yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, tekun, dan memiliki dorongan untuk mengembangkan usahanya. Ketika pelaku usaha mampu mencapai tujuan dan mempertahankan keberlangsungan usahanya, maka dapat muncul perasaan positif dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Penelitian Mubyl (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan kondusif dapat menciptakan suasana yang mendukung pelaku usaha dalam menjalankan aktivitasnya. Kondisi lingkungan usaha yang baik dapat meningkatkan semangat dan dorongan untuk bekerja serta mengembangkan usaha. Dalam konteks UMKM kuliner bakso, lingkungan kerja yang mendukung aktivitas memasak, penyimpanan, dan pelayanan pelanggan dapat mendorong pelaku usaha untuk bekerja lebih optimal. Penelitian Wahyudi et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

ISSN : 3025-9495

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

E. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Motivasi Kerja

Self-efficacy yang tinggi dapat meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan permasalahan. Pelaku usaha yang yakin terhadap kemampuannya cenderung lebih gigih, percaya diri, dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mencapai tujuan usaha. Dalam menjalankan usaha kuliner bakso, *self-efficacy* dapat mendorong pelaku usaha untuk menghadapi persaingan, mengambil keputusan, menemukan solusi, serta mempertahankan keberlangsungan usaha. Penelitian Fahmi (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan dorongan individu dalam mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H5: Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan pelaku usaha dalam menjalankan aktivitasnya. Kenyamanan tersebut dapat mendorong peningkatan motivasi kerja sehingga pelaku usaha lebih bersemangat dan terdorong untuk mencapai tujuan usahanya. Motivasi kerja yang meningkat selanjutnya dapat menciptakan perasaan positif dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja diduga mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian Agustiani dan Ridlwan Muttaqin (2023) serta Vannes dan Widjaja (2024) mendukung adanya hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H6: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

G. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Self-efficacy yang tinggi dapat meningkatkan keyakinan pelaku usaha dalam menghadapi berbagai tantangan dan menyelesaikan permasalahan usaha. Keyakinan tersebut dapat mendorong individu untuk lebih bersemangat, tekun, dan termotivasi dalam mencapai tujuan. Peningkatan motivasi kerja selanjutnya dapat memberikan pengalaman keberhasilan dan pencapaian yang menimbulkan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja diduga mampu memediasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan

ISSN : 3025-9495

kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H7: *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada pelaku usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah pelaku UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi, sedangkan sampel sebanyak 120 responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, dan literatur pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS versi 4.1.1.8 melalui uji validitas, reliabilitas, R-square, f-square, dan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 7,503 dan p-value 0,000. Dengan demikian, **H1 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja pelaku UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Komariah et al. (2024) dan Yusnita et al. (2025).

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 6,531 dan p-value 0,000. Dengan demikian, **H2 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan pelaku usaha terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan permasalahan usaha dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan Gumilang Puntang Aulia et al. (2025).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 3,503 dan p-value 0,000. Dengan demikian, **H3 diterima**. Artinya, semakin tinggi motivasi pelaku usaha dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini sejalan dengan Mubyl (2023).

ISSN : 3025-9495

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t-statistic sebesar 6,819 dan p-value 0,000. Dengan demikian, **H4 diterima**. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta dorongan pelaku usaha untuk menjalankan dan mengembangkan usahanya. Hasil ini sejalan dengan Wahyudi et al. (2024).

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Motivasi Kerja

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t-statistic sebesar 5,910 dan p-value 0,000. Dengan demikian, **H5 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pelaku usaha terhadap kemampuan dirinya, semakin tinggi pula dorongan untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan usaha. Hasil ini sejalan dengan Fahmi (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dengan nilai t-statistic sebesar 3,365 dan p-value 0,001. Dengan demikian, **H6 diterima**. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya meningkatkan kepuasan kerja pelaku UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dengan nilai t-statistic sebesar 2,697 dan p-value 0,007. Dengan demikian, **H7 diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dapat meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pelaku UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pelaku UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi. Lingkungan kerja dan *self-efficacy* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta meningkatnya keyakinan pelaku usaha terhadap kemampuan dirinya dapat mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga

pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dalam menjalankan usaha UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi.

SARAN

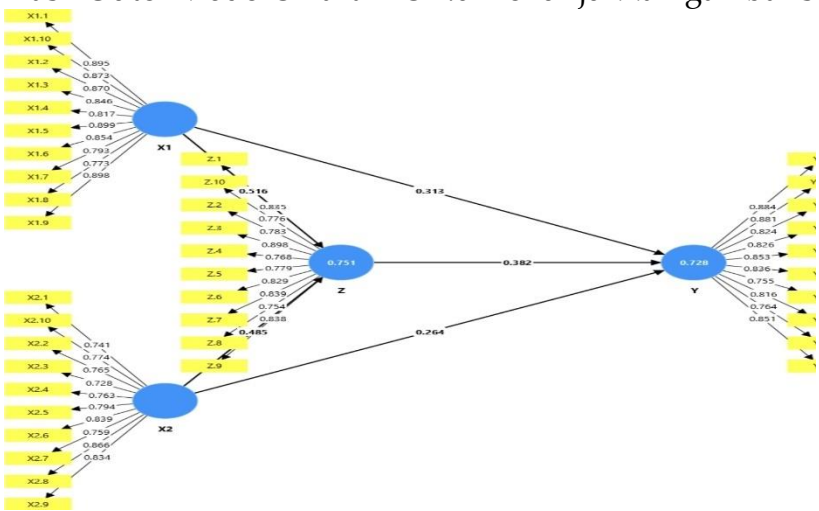
Berdasarkan hasil penelitian, pelaku UMKM kuliner bakso di Kota Bekasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Pelaku usaha juga perlu meningkatkan *self-efficacy* melalui pengembangan keterampilan, pengalaman, dan kepercayaan diri dalam menghadapi persaingan serta berbagai tantangan usaha. Selain itu, peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan dengan menetapkan target usaha yang jelas, meningkatkan semangat dalam mengembangkan usaha, dan mempertahankan ketekunan dalam menghadapi hambatan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja serta menggunakan objek penelitian dan cakupan wilayah yang lebih luas.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti beban kerja, stres kerja, atau kompensasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan wilayah penelitian serta menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih beragam dan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada pelaku UMKM.

HASIL

Hasil Outer Model Smart PLS 4.0 menunjukkan gambar sebagai berikut:



1.UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian meliputi validitas konvergen melalui nilai loading factor dan AVE serta validitas diskriminan melalui cross loading.

A. Uji Validasi Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk mengukur korelasi indikator dalam suatu konstruk. Nilai **outer loading > 0,7** menunjukkan bahwa indikator memiliki validitas yang baik dan dapat diandalkan.

Hasil Outer Loading

Item	**Hasil *Outer Loading***	**Syarat *Covergent Validity***	**Kesimpulan**
LK 1	0.895	0,7	Valid
LK 2	0.870	0,7	Valid
LK 3	0.846	0,7	Valid
LK 4	0.817	0,7	Valid
LK 5	0.899	0,7	Valid
LK 6	0.854	0,7	Valid
LK 7	0.793	0,7	Valid
LK 8	0.773	0,7	Valid
LK 9	0.898	0,7	Valid
LK 10	0.873	0,7	Valid
SE 1	0.741	0,7	Valid
SE 2	0.764	0,7	Valid
SE 3	0.728	0,7	Valid
SE 4	0.763	0,7	Valid
SE 5	0.795	0,7	Valid
SE 6	0.839	0,7	Valid
SE 7	0.759	0,7	Valid
SE 8	0.866	0,7	Valid
SE 9	0.834	0,7	Valid
SE 10	0.774	0,7	Valid
MK 1	0.834	0,7	Valid

ISSN : 3025-9495

Item	Hasil *Outer Loading*	Syarat *Covergent Validity*	Kesimpulan
MK 2	0.783	0,7	Valid
MK 3	0.899	0,7	Valid
MK 4	0.770	0,7	Valid
MK 5	0.778	0,7	Valid
MK 6	0.828	0,7	Valid
MK 7	0.840	0,7	Valid
MK 8	0.754	0,7	Valid
MK 9	0.839	0,7	Valid
MK 10	0.771	0,7	Valid
KK 1	0.886	0,7	Valid
KK 2	0.825	0,7	Valid
KK 3	0.826	0,7	Valid
KK 4	0.854	0,7	Valid
KK 5	0.837	0,7	Valid
KK 6	0.754	0,7	Valid
KK 7	0.813	0,7	Valid
KK 8	0.761	0,7	Valid
KK 9	0.851	0,7	Valid
KK 10	0.883	0,7	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai outer loading > 0,7 sehingga dinyatakan valid. Nilai outer loading tertinggi pada masing-masing variabel terdapat pada indikator LK 3 (0,899), SE 8 (0,866), MK 3 (0,899), dan KK 1 (0,886).

B.Uji Validasi Diskriminan

Yaitu pengujian yang berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur konstrums yang tak sama tidak terjadi korelasi yang tinggi,

Hasil Cross Loading

Variabel				
Item	**Lingkungan Kerja**	***Self-Efficacy***	**Motivasi Kerja**	**Kepuasan Kerja**
LK 1	0.895	0.449	0.668	0.642
LK 2	0.870	0.381	0.665	0.680

ISSN : 3025-9495

LK 3	0.846	0.588	0.705	0.700
LK 4	0.816	0.349	0.603	0.624
LK 5	0.899	0.479	0.639	0.653
LK 6	0.854	0.393	0.608	0.533
LK 7	0.793	0.374	0.627	0.599
LK 8	0.773	0.418	0.609	0.563
LK 9	0.898	0.440	0.666	0.620
LK 10	0.873	0.384	0.684	0.670
SE 1	0.383	0.734	0.604	0.463
SE 2	0.365	0.769	0.529	0.548
SE 3	0.214	0.725	0.509	0.432
SE 4	0.493	0.763	0.652	0.620
SE 5	0.416	0.794	0.564	0.556
SE 6	0.414	0.843	0.599	0.651
SE 7	0.302	0.755	0.507	0.445
SE 8	0.611	0.870	0.733	0.758
SE 9	0.333	0.834	0.608	0.533
SE 10	0.250	0.771	0.437	0.411
MK 1	0.647	0.595	0.835	0.734
MK 2	0.532	0.521	0.781	0.567
MK 3	0.767	0.639	0.902	0.724
MK 4	0.488	0.557	0.768	0.513
MK 5	0.542	0.600	0.776	0.635
MK 6	0.661	0.568	0.833	0.685
MK 7	0.692	0.649	0.843	0.682
MK 8	0.473	0.613	0.748	0.547
MK 9	0.636	0.698	0.836	0.704
MK 10	0.636	0.569	0.774	0.760
KK 1	0.681	0.684	0.740	0.886
KK 2	0.600	0.551	0.627	0.825
KK 3	0.625	0.553	0.689	0.826
KK 4	0.572	0.655	0.667	0.854
KK 5	0.710	0.552	0.681	0.837
KK 6	0.447	0.628	0.618	0.754
KK 7	0.542	0.482	0.659	0.814
KK 8	0.539	0.507	0.664	0.761
KK 9	0.633	0.584	0.694	0.851
KK 10	0.710	0.662	0.726	0.883

ISSN : 3025-9495

Hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa nilai cross loading setiap indikator lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya, sehingga seluruh variabel dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

C.Average Variance Extracted / AVE

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,727	>0,50	Valid
Self-Efficacy	0,620	>0,50	Valid
Motivasi Kerja	0,657	>0,50	Valid
Kepuasan Kerja	0.689	>0,50	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa hasil dari AVE sudah diatas dari >0,50. Maka hasil dari keseluruhan tes dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

A.*Composite Reliability*

Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Standar Composite Reliability	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,960	>0,70	Reliable
Self-Efficacy	0,940	>0,70	Reliable
Motivasi Kerja	0,946	>0,70	Reliable
Kepuasan Kerja	0.953	>0,70	Reliable

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai > 0,70, sehingga Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

B. *Cronbach Alpha*

Hasil Cronbach Alpha

ISSN : 3025-9495

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,958	>0,70	Reliable
Self-Efficacy	0,932	>0,70	Reliable
Motivasi Kerja	0,942	>0,70	Reliable
Kepuasan Kerja	0,950	>0,70	Reliable

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai > 0,70, sehingga Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Pengujian Inner Model

Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai yang berkaitan dengan evaluasi ataupun pengujian inner model dengan dua cara yaitu R- Square (R^2) dan F- Square (F^2).

Tabel 4. 9 Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi Kerja	0,751
Kepuasan Kerja	0,694

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji R-Square menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat dijelaskan sebesar 75,1%, sedangkan Kepuasan Kerja sebesar 69,4%. Sisanya masing-masing 24,9% dan 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

F-*Square* (F^2)

Uji ini sebagai indikasi apakah predictor variabelnya atau variabel laten eksogennya mempunyai pengaruh yang besar (0,35), sedang (0,15) maupun kecil (0,02). Berikut hasil uji nya:

Tabel 4. 10 Hasil F-Square

Variabel	F-Square	Kesimpulan

Lingkungan Kerja => Kepuasan Kerja	0,642	Besar
Lingkungan Kerja => Motivasi Kerja	0,798	Besar
Self-Efficacy => Kepuasan Kerja	0,497	Besar
Self-Efficacy => Motivasi Kerja	0,715	Besar

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji F-Square menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,642**,** Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,798**,** Self-Efficacy terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,497**,** dan Self-Efficacy terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,715**.**

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilaksanakan dari uji bootstrapping, hipotesis dianggap valid jika nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel pada Tingkat signifikansi 5%, maupun jika p-value kurang dari maupun sama dengan 0,05.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Original Sample	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
H1	Lingkungan kerja > Kepuasan Kerja	0,511	0,068	7,503	0,000	Diterima
H2	*Self Efficacy* > Kepuasan Kerja	0,450	0,069	6,531	0,000	Diterima
H3	Motivasi Kerja > Kepuasan Kerja	0,382	0,109	3,503	0,000	Diterima
H4	Lingkungan Kerja > Motivasi	0,516	0,076	6,819	0,000	Diterima

	Kerja					
H5	*Self Efficacy* > Motivasi Kerja	0,485	0,082	5,910	0,000	Diterima

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil uji bootstrapping menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, serta Lingkungan Kerja dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Seluruh hipotesis H1, H2, H3, H4, dan H5 diterima dengan nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

Pengujian Mediasi

Penelitian ini menggunakan analisis mediasi dengan melihat hasil dari output SmartPLS pada *Bootstrapping* bagian *Spesicif Indirect Effects,* berikut hasil pengujiannya.

Tabel 4. 12 Hasil Mediasi Bootsrapping (Spesific Indirect Effect)

Hipotesis	Original Sample	Standart Deviation	T-Statistics	P-Values	Kesimpulan
Lingkungan Kerja > Motivasi Kerja=> Kepuasan Kerja	0,197	0,059	3,365	0,001	Diterima
Self Efficacy > Motivasi Kerja=> Kepuasan	0,186	0,069	2,697	0,007	Diterima

ISSN : 3025-9495

Kerja					

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t-statistic sebesar 3,365 dan p-value sebesar 0,001, serta memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t-statistic sebesar 2,697 dan p-value sebesar 0,007. Dengan demikian, H6 dan H7 diterima**.** Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan *Self-Efficacy* dapat meningkatkan Kepuasan Kerja secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agustiani, S. Y. S., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover karyawan (Survei pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9*(6), 2581–2590. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750

Al Kadri, H. (2021). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. *Yoursay.id, 17*(2), 478–488. https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia

Astuti, A. M. E., & Wajdi, M. F. (2025). Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja, *8*(2), 610–624.

Bhatsary. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 160–170.

Komariah, S., Kristanto, Y., & Taryanto. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan. *Jurnal, 13*, 910–918. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13846

Kuswandi. (2023). Analysis of human resource quality development in terms of self efficacy and competence in UMKM "Aromanis Coffee" Tulungagung, East Java. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 7*(1), 1102–1111. https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/ijebar/article/view/10385

Mubyl, M. (2023). Peran self esteem, self efficacy, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan kepuasan kerja, *9*(1), 178–193.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.

Vannes, & Widjaja, O. H. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alamsegar Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 6*(12), 72–79. https://doi.org/10.58344/locus.v4i12.5107

Wahyudi, A., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Analisis tinjauan literatur sistematik. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting, 1*(7), 686–694.

Yunita, T. (2021). Self-efficacy, organizational culture and quality of innovation related to student sharing knowledge. *Inquisitive: International Journal of Economic, 1*(2), 88–102. https://doi.org/10.35814/Inquisitive.V1i2.2279

Yusnita, N., Melyiatama, M., & Irawan, T. T. (2025). The effect of work environment on performance through job satisfaction: Source PT. Namura Tehnik Sejahtera 2021. *08*(01), 27–40. https://doi.org/10.33062/mjb.v8i1.20