

**PENGALAMAN, LINGKUNGAN SERTA MOTIVASI: PENGARUHNYA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SARDINNE RESTAURANT  
BALI**

**I Gusti Ayu Agung Istri Sari Dewi<sup>1</sup>**

Email Author<sup>1</sup>: [saridewiagungistri@gmail.com](mailto:saridewiagungistri@gmail.com)

**Ni Luh Gede Pande Laksmi Lina Dewi<sup>2</sup>**

Email Author<sup>2</sup>: [lyn2001na@yahoo.com](mailto:lyn2001na@yahoo.com)

**Ni Luh Putu Ning Septyarini Putri Astawa<sup>3</sup>**

Email Author<sup>3</sup>: [ningseptyarini@gmail.com](mailto:ningseptyarini@gmail.com)

**Luh Ketut Kartika Candra Dewi<sup>4</sup>**

Email Author<sup>4</sup>: [kcandrad87@gmail.com](mailto:kcandrad87@gmail.com)

STMIK Primakara, Indonesia<sup>1, 3, 4</sup>  
Universitas Warmadewa, Indonesia<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

This research aims to determine and analyze whether the job satisfaction of employees of Sardine Restaurant Seminyak Bali is influenced by work experience, work motivation and work environment. This research applies one method, that is the interview method to 57 employees of Sardinne Restaurant Seminyak Bali. From the results of initial observations to 15 employees that several problems related to job satisfaction felt by employees at Sardinne Restaurant Seminyak Bali, that is dissatisfaction with the salaries received by employees, especially in the bar, floor department, marketing and accounting sections. The low level of employee job satisfaction at Sardinne Restaurant Seminyak Bali is indicated by one important factor, that is employee job satisfaction because it affects the overall running of the organization. Therefore, it is necessary to have a work environment that is able to have a positive influence on employee job satisfaction. It is important to have training before instructing employees to work and continue to develop employee talents so that they can be placed in positions that match their abilities.

**Keyword:** Work Experience, Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja karyawan Sardine Restaurant Seminyak Bali dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menerapkan salah satu metode yaitu metode wawancara kepada 57 karyawan *Sardinne Restaurant Seminyak Bali*. Dari hasil observasi awal kepada 15 karyawan bahwa beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada *Sardinne Restaurant Seminyak Bali* yaitu rasa ketidakpuasan atas gaji yang diterima karyawan utamanya di bagian *bar*, *floor department*, pemasaran dan akuntansi. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di *Sardinne Restaurant Seminyak Bali* diindikasikan oleh salah satu faktor

penting yaitu kepuasan kerja karyawan karena berpengaruh terhadap jalannya organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat diperlukan lingkungan kerja yang mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, penting adanya pelatihan sebelum menginstruksikan karyawan untuk bekerja dan terus melakukan pengembangan bakat karyawan agar dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya.

**Kata Kunci:** Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki target tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan bisnisnya sehingga kualitas sumber daya manusia dan sumber daya fisik sangat diperlukan. Berkaitan dengan hal tersebut artinya kesuksesan dapat terwujud dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan telah memiliki kekuatan untuk mencapai tujuan dengan cara tingkat produktivitas kerja karyawan yang baik (Yanti Itafia, Wayan Cipta, & Fridayana Yudiaatmaja, 2014).

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perusahaan sehingga karyawan harus mendapatkan perlakuan yang wajar dan adil sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan, karena perlakuan yang diterima berimplikasi dengan kepuasan kerja (Adhyasaka Utama, Djamnur Hamid, & Yuniadi Mayowan, 2016). Karyawan yang puas akan pekerjaannya tentu memiliki kinerja lebih baik dibandingkan mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya (Dwipalguna & Mujiati, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diterima (Ardiansyah & Idris, 2014). Pengalaman kerja dapat menyebabkan tingginya tingkat produktivitas karyawan. Dari pengalaman kerja yang diterima, diharapkan karyawan dapat bekerja

lebih baik sehingga mampu memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Bhargava & S. Anbazhagan, 2014).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja (Tegar, 2015). Adanya motivasi diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias dalam mencapai tingginya tingkat produktivitas kerja (Dharmanegara, Sitiaru, & Adelina, 2016). Selain itu juga, lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat baik dalam pembentukan perilaku individu dan prestasi organisasi (Rivai, 2006). Hubungan harmonis salah satu kepuasan psikologis yang dibutuhkan karyawan (Massoudi & Hamdi, 2017). Artinya, semua hal yang ada disekitar pekerjaan berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

*Sardinne Restaurant* Seminyak Bali merupakan salah satu usaha wisata kuliner yang menawarkan menu hidangan bernuansa westin eropa. Menawarkan beberapa menu khusus sarat dengan makanan vegetarian yang dikombinasikan dengan beberapa menu eropa seperti *chilled gazpacho with avocado*, *small green salad with avocado*, *mediterranean green salad with calamari* dan masih banyak menu lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui masalah-masalah apa yang dihadapi karyawan di *Sardinne Restaurant* Seminyak Bali yang berkaitan dengan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat membantu dan memberi informasi kepada seluruh masyarakat atau para pekerja lainnya.

## 2. TEORI DAN HIPOTESIS

### 2.1 Landasan Teori

#### a. Kepuasan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi bagaimana para pegawai menjalankan kewajiban salah satunya adalah kepuasan kerja (Simamaora, 2008). Pada dasarnya kepuasan kerja memiliki sifat individual (Rivai, 2006). Artinya, suatu evaluasi yang dapat menggambarkan seseorang berdasarkan perasaan sikap, baik itu puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam bekerja disebut kepuasan. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional karyawan saat merasakan kesetaraan nilai balas jasa yang diharapkan (Mangkunegara<sup>1</sup> & Octorend, 2015).

Perasaan positif seseorang terkait dengan pekerjaannya disebut dengan kepuasan kerja, hal ini merupakan hasil dari evaluasi karakteristik terhadap pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih optimal (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Dalam suatu perusahaan sangat penting dilakukan suatu penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan, menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan dalam perusahaan (Dharmanegara, Sitiaru, & Adelina, 2016). Beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu jenis pekerjaan, promosi, tim kerja, keadaan atau kondisi kerja, gaji/upah, dan pengawasan (Luthans, 2011).

Terdapat dua hal yang menjadi faktor pendorong seseorang dalam bekerja yakni faktor motivator dan faktor hygiene. Kedua teori tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja

karyawan (Sudana & Supartha, 2015). Pandangan seorang karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi antara pribadinya dengan pekerjaan yang dijalani, keadaan dan situasi kerja, lingkungan kerja dan juga teman kerjanya dapat dikatakan sebagai kepuasan kerja (Fang-Mei, 2014). Hubungan baik yang terjaga antar karyawan sangat dibutuhkan untuk memberikan arah karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya (Agbozo, Owusu, Hoedoafia, & Atakorah, 2017).

Tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi yang dimiliki seorang karyawan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan yang dijalani, sedangkan seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif rendah memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan yang dijalani (Brahmasari & Suprayetno, 2008).

Berbagai dampak negatif bisa saja timbul bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang relatif rendah. Dampak negatif yang dimaksud seperti pindah kerja, malas bekerja dan berhenti bekerja. Namun, adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja sehingga dapat memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri (Dwipalguna & Mujiati, 2015).

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya. Namun, apabila kepuasan kerja belum tercapai maka karyawan akan menghindari lingkungan sosialnya seperti melakukan pengunduran diri, tidak masuk kerja atau bolos, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, melawan atau tidak mematuhi atasan, dan berbagai aktivitas lain yang bertujuan

menghindar dari aktivitas perusahaan.

b. Pengalaman Kerja

Memiliki pengalaman kerja yang semakin luas maka semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu juga dengan pola pikir dan sikap dalam bertindak akan semakin sempurna sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syaiful, 2015).

Adanya pengalaman kerja dapat menunjukkan kemampuan atau penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini mereka tekuni. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengalaman kerja.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Ardiansyah & Idris, 2014). Produktivitas karyawan akan meningkat apabila mereka memiliki pengalaman bekerja sebelumnya.

Berdasarkan pengalaman tersebut, besar harapannya agar karyawan dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik, sehingga dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan (Bhargava & S. Anbazhagan, 2014). Pengalaman kerja ditinjau dari keterampilan, keahlian, kemampuan yang dimiliki serta dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja pada suatu perusahaan sebelumnya (Yousaf Raza, Waheed Akhtar, Mudassir Husnain, & Saeed Akhtar, 2015).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah berbagai elemen organisasi yang berfungsi sebagai suatu sistem sosial yang berpengaruh kuat dalam pembentukan karakter individu dalam organisasi yang dapat mempengaruhi prestasi suatu organisasi (Rivai, 2006).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja, masih banyak lagi faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mangkulangit, 2015).

Lingkungan kerja berhubungan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan bisa mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, situasi dan keadaan kerja, relasi antar karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang memiliki hubungan harmonis sangat dibutuhkan karyawan karena dapat memberikan kepuasan psikologis (Massoudi & Hamdi, 2017).

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi pribadinya ketika menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kualitas pekerjaan

terutama semangat kerja yang lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja karyawan mendapat pengaruh positif dari lingkungan kerja yang baik (Massoudi & Hamdi, 2017). Lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan pada saat bekerja akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan (Sudana & Supartha, 2015). Kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan sangat besar, sehingga pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan. Di sisi lain motivasi kerja yang tinggi juga diperlukan sehingga mekanisme kerja yang baik di suatu perusahaan dapat terjaga

(Ishfaq Ahmed, Nawaz, Naveed Iqbal, & Imran Ali, 2010).

Berdasarkan hal diatas, maka pengalaman kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja termasuk masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena mampu menciptakan kepuasan kerja serta membuat tingkat produktivitas kerja karyawan membaik. Sehingga kemampuan manajemen dalam melakukan pengawasan pada pengalaman kerja dan lingkungan kerja, dan memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan berbagai sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan individu (Rivai, 2006). Motivasi kerja memiliki peranan penting pada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan bersemangat agar tercapai tingginya tingkat produktivitas kerja (Dharmanegara, Sitiaru, & Adelina, 2016). Apabila seseorang termotivasi, maka seseorang akan mampu membuat pilihan yang baik untuk melakukan sesuatu karena keinginannya merasa terpenuhi (Saleem, Mahmood, & Mahmood, 2014)

Adanya dorongan atau motivasi ini dapat menimbulkan suatu perilaku untuk menemukan tujuan tertentu yang apabila dapat tercapai akan memenuhi kebutuhan itu (Robbins, 2011).

Beberapa fungsi motivasi kerja bagi karyawan diantaranya adalah 1) penyemangat yaitu sebagai pemicu karyawan untuk berkarya; 2) mengarahkan yaitu memberikah arah kepada karyawan dalam mencapai tujuannya; 3) alur penyelesaian

yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan dan dapat mencapai tujuan (McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell, 1976).

(Khan & Haseeb, 2015) juga telah membuktikan bahwa motivasi yang didapat karyawan akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

e. Indikator Pengalaman Kerja (Foster, 2001) memberikan suatu definisi terkait seorang karyawan akan dinyatakan memiliki pengalaman kerja jika beberapa indikator telah terpenuhi. Indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Lama waktu bekerja/masa kerja karyawan Berkaitan dengan rentang waktu seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara rutin hingga pekerjaan yang dilakukan dapat mudah dilakukan dan benar-benar memahami pekerjaannya.
2. Memiliki tingkat keterampilan dan pengetahuan Adapun pengetahuan yang dimaksud diantaranya seperti konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau berbagai informasi lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan.
3. Menguasai pekerjaan dan peralatan yang digunakan Tingkat penguasaan yang dimiliki seseorang terkait dengan bagaimana cara setiap orang ketika melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, terkait dengan bagaimana seseorang mengoperasikan

peralatan yang digunakan dalam pekerjaannya dengan baik dan benar mengikuti prosedur yang berlaku.

f. Indikator Lingkungan Kerja (Robbins, 2011) menyatakan indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah :

1. Situasi dan Kondisi Kerja

Situasi kerja akan dikatakan baik dan aman bila karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, baik itu kondisi dalam kategori fisik maupun psikologis. Biasanya kondisi fisik berkaitan erat dengan situasi gedung tempat bekerja, ruang kerja karyawan, adanya ventilasi pada ruangan, dan lain sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis merupakan suatu kondisi kerja karyawan yang memiliki kepuasan psikologis, contohnya seperti adanya hubungan yang harmonis antar karyawan maupun atasan, adanya kesempatan untuk berkembang dan hal lainnya.

2. Adanya keamanan dalam pekerjaan

Adanya keselamatan kerja yang terjamin selama melaksanakan tugas merupakan keamanan dalam pekerjaan. Keselamatan kerja yang terjamin adalah harapan seluruh karyawan yang bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan. Bentuk keselamatan

kerja yang dimaksud diantaranya seperti adanya perlakuan yang adil dan merata, bersikap manusiawi, terhindar dari segala bentuk pemutusan atau pemberhentian kerja, terhindar dari berbagai macam tuduhan dan hinaan.

3. Pewarnaan

Terkait dengan pewarnaan ini tidak hanya pada dinding bangunan saja, akan tetapi juga terkait dengan pewarnaan mesin, peralatan maupun seragam kerja yang digunakan sangat memerlukan perhatian lebih.

4. Kebersihan Lingkungan

Memiliki tempat kerja yang bersih, rapi dan terhindar dari bau busuk dapat menimbulkan kesenangan pribadi pada diri seseorang. Rasa senang yang timbul akan mempengaruhi perilaku dan perasaan seseorang ketika menjalankan pekerjaannya.

5. Penerangan yang memadai

Penerangan yang dimaksud tidak hanya pada penerangan listrik saja, melainkan penerangan dari sinar matahari juga sangat dibutuhkan. Ketika karyawan menjalankan tugasnya biasanya memerlukan suatu penerangan yang cukup, terlebih lagi jika pekerjaan yang dijalankan harus dilengkapi dengan

- keahlian khusus pada diri karyawan.
6. Udara yang cukup  
Sirkulasi udara pada ruangan kerja karyawan sangat dibutuhkan apalagi jumlah karyawan yang bekerja pada ruangan tersebut melebihi dari setengah kapasitas ruangan yang menyebabkan ruangan penuh, konsentrasi menurun, gelisah dan terasa pengap. Adanya sirkulasi udara yang baik dapat menciptakan kesegaran dan ketenangan ketika mereka bekerja.
  7. Musik  
Ketenangan jiwa seseorang juga dapat dipengaruhi oleh musik. Musik yang diputarkan dan didengar oleh seseorang dapat menimbulkan rasa senang dan tenang sehingga dapat mengurangi rasa lelah ketika bekerja. Musik yang diputarkan harus disukai para karyawan yang berada pada ruang kerja dan volume yang menyesuaikan dengan situasi kerja.
  8. Adanya keamanan yang menjamin  
Berkaitan dengan keamanan yang dimaksud yaitu seperti keamanan pada milik pribadi pegawai ataupun milik perusahaan yang menjadi tanggung jawab bersama. Untuk menjamin keamanan tersebut, perusahaan biasanya memerlukan tenaga kerja khusus seperti satpam atau penjaga perusahaan.
- g. Indikator Motivasi Kerja  
Model pengukuran motivasi kerja yang dikembangkan oleh (Mangkunegara1 & Octorend, 2015) yakni 7 karakteristik seseorang dengan tingginya tingkat motivasi kerja berprestasi, diantaranya :
    1. Bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal.
    2. Selalu andil dalam segala pekerjaan guna tercapainya tujuan dalam bekerja.
    3. Bekerja tanpa batas dan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan usaha maupun keterampilan.
    4. Bertekad, berniat dan memiliki keinginan yang kuat untuk menguasai bidang tertentu.
    5. Mampu mencari jalan keluar dari suatu permasalahan atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil terbaik.
    6. Dapat melakukan suatu hal yang bermanfaat dan berguna bagi orang sekitar.
    7. Mampu melakukan suatu pekerjaan yang amat lebih baik dari orang lain.

## 2.2 Hipotesis

Berdasarkan berbagai teori di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sementara sebagai berikut.

1. Pengaruh dari pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terdapat suatu penelitian yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Bhargava & S. Anbazhagan, 2014) menyebutkan bahwa pengalaman kerja dapat memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawan. (Dwipalguna & Mujiati, 2015) menyatakan pengalaman kerja merupakan suatu variabel yang memberikan dampak positif untuk meningkatkan adanya kepuasan kerja karyawan. (Paratama & Utama, 2015) turut membuktikan kesamaan hal pada pengalaman kerja yang dimiliki karyawan secara langsung akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Ardiansyah & Idris, 2014) juga telah membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja secara langsung memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Berdasarkan argumentasi ilmiah tersebut, maka rumusan hipotesis hasil penelitian sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Adanya pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

2. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terdapat suatu penelitian yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Rivai,

2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. (Paratama & Utama, 2015) menyatakan lingkungan kerja memberi dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. (Weol, 2015) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu variabel yang mampu memberikan dampak positif pada kenaikan tingkat kepuasan kerja karyawan. (Sudana & Supartha, 2015) juga membuktikan kesamaan hal terkait dengan lingkungan kerja yang diberikan kepada para karyawan yang secara langsung memberikan dampak positif pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. (Massoudi & Hamdi, 2017) turut mempertegas bahwa lingkungan kerja secara langsung memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan argumentasi ilmiah tersebut, maka rumusan hipotesis kedua hasil penelitian sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

3. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terdapat suatu penelitian yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Mangkulangit, 2015) menyatakan bahwa motivasi



kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Dharmanegara, Sitarianu, & Adelina, 2016), 2016 menyebutkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (Rajan, 2015) menyatakan bahwa adanya motivasi kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. (Roos & Eeden, 2015) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang secara langsung dapat memberi dampak positif dalam hal kenaikan tingkat kepuasan kerja karyawan. (Khan & Haseeb, 2015) turut membuktikan kesamaan hal terkait dengan motivasi yang diberikan para karyawannya, yang dimana secara langsung memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Parvin & Kabir, 2011) ikut serta menegaskan bahwa motivasi merupakan suatu variabel yang memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan argumentasi ilmiah tersebut, maka rumusan hipotesis ketiga hasil penelitian sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan.

4. Pengaruh dari pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian (Bhargava & S. Anbazhagan, 2014) menyebutkan bahwa pengalaman kerja dapat memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Rivai, 2006)

menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Mangkulangit, 2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian (Dharmanegara, Sitarianu, & Adelina, 2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pemahaman tersebut berikut ini dapat dirumuskan hipotesis keempat yaitu.

H<sub>4</sub>: Adanya pengaruh yang positif antara pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang signifikan.

### 3. METODOLOGI

#### 3.2.1. Metode Penelitian

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode regresi linier berganda karena variabel bebasnya terdiri lebih dari satu. Variabel yang mempengaruhi disebut independent variable (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variable (variabel terikat). Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independent) diantaranya pengalaman kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

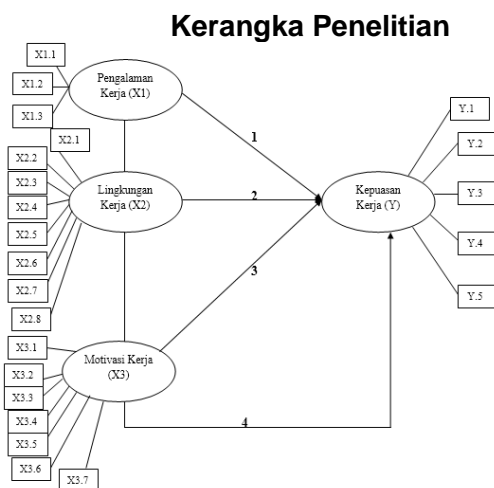
#### 3.2.2. Populasi Sampel

Penentuan populasi dan sampel yang bertujuan untuk mengetahui jumlah karyawan *Sardinne Restaurant*. Dalam penelitian ini yang termasuk sebagai populasi adalah seluruh jumlah karyawan pada *Sardinne Restaurant* sebanyak 57 orang karyawan.

### 3.2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tergolong rendah dapat memberikan dampak buruk pada prestasi kerja karyawan, sehingga hal ini dapat mengindikasikan apakah karyawan puas atau tidak dalam bekerja. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diraih oleh karyawan tersebut (Robbins, 2011).

- Y.4 (Promosi)
- Y.5 (Rekan satu pekerjaan)
- X1.1 (Batas waktu /masa kerja)
- X1.2 (Tingkat pengetahuan)
- X1.3 (Penguasaan terhadap pekerjaan)
- X2.1 (Kondisi kerja)
- X2.2 (Keamanan dalam pekerjaan)
- X2.3 (Pewarnaan)
- X2.4 (Kebersihan)
- X2.5 (Penerangan)
- X2.6 (Udara)
- X2.7 (Musik)
- X2.8 (Jaminan terhadap keamanan)



**Gambar 1**

Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber :

- X<sub>1</sub> : Foster (2001)
- X<sub>2</sub> : Robbins (2011)
- X<sub>3</sub> : Mangkunegara (2011)
- Y : Robbins (2011)

Ket :

- X3.1 (Berusaha melakukan suatu pekerjaan)
- X3.2 (Berkontribusi penuh)
- X3.3 (Tidak membatasi diri)
- X3.4 (Memiliki tekad)
- X3.5 (Berusaha mencari jalan keluar)
- X3.6 (Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti)
- X3.7 (Melakukan sesuatu lebih baik)
- Y.1 (Upah dan gaji)
- Y.2 (Pekerjaan yang dilakukan)
- Y.3 (Pengawasan)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil

#### 4.1.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji kelayakan model yang dibuat sebelum digunakan untuk memprediksi, adapun uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas akan ditampilkan pada Tabel 14 hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal.

#### B. Uji Multikolinearitas

Dapat diketahui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### C. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa hampir semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.1.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga arah dari hubungan tersebut serta mengukur derajat keeratan hubungan antara satu variabel terikat dengan satu variabel bebas. Adapun hasil analisis regresi dengan program *statistical package of social science (SPSS) versi 16.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. error		
(constant)	-	1.481	-	216
	1850		1.249	
	425	.140	3.022	.003
	316	.099	3.181	.002
	228	.112	2.402	.045
Dependen variabel : kepuasan kerja F Statistik : 65.357 Sig F : 0.000 R <sup>2</sup> : 0.723				

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -1,850 + 0,423 X_1 + 0,316 X_2 + 0,228 X_3$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Pengalaman kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

Berdasarkan persamaan hasil regresi linear berganda melalui uji SPSS, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar -1,850 menunjukkan bahwa bila pengalaman kerja (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) konstan sebesar 23,381 satuan.
2. Nilai koefisien β<sub>1</sub> = 0,423 berarti menunjukkan bila pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,423 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
3. Nilai koefisien β<sub>2</sub> = 0,316 berarti menunjukkan bila lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,316 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4. Nilai koefisien β<sub>3</sub> = 0,228 berarti menunjukkan bila motivasi kerja (X<sub>3</sub>) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,228 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

#### 4.1.3. Menguji Ketepatan Model Regresi (f-tes)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dengan nilai F<sub>tabel</sub> pada taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda yang dirangkum pada lampiran 6 dapat diketahui bahwa F<sub>hitung</sub> = 65,357 dan nilai F<sub>tabel</sub> dengan tingkat keyakinan 95% dan α = 0,05; df = (k-1):(n-k) = (3:53) adalah sebesar 2,76 (lampiran 8). Oleh karena F<sub>hitung</sub> (65,357) lebih

Varia bel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Hasil Uji t	Hasil Hipot esis
$X_1$	3.0 22	1.6 71	(2,915)>(1,671)	$H_0$ ditola k
$X_2$	3.1 81	1.6 71	(-2,100)>(1,671)	$H_0$ ditola k
$X_3$	2.0 42	1.6 71	(-2,163)>(1,671)	$H_0$ ditola k

**Tabel 2.1**  
**Hasil Analisis Uji t-test**

1. Pengujian t hitung pada variabel pengalaman kerja ( $X_1$ .)

Hipotesis ini menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tabel 2.1 menunjukkan pengalaman kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} = 3,022$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,671$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sardinne Restaurant Seminyak Bali. Positif, erat, dan signifikan dalam arti kedua variabel antara pengalaman kerja dengan kepuasan kerja karyawan saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka ada kecenderungan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Pengujian t hitung pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

Hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tabel 2.1 menunjukkan kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} = 3,181$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,671$  maka  $H_0$  diterima, ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sardinne Restaurant Seminyak Bali. Positif, erat, dan signifikan dalam arti kedua variabel antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka ada kecenderungan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

besar dari  $F_{tabel} (2,76)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain model dapat digunakan untuk mempresentasikan karena hasil *goodness of fitnya* baik. Selain itu dari nilai koefisien determinasi  $R^2$  juga memiliki nilai yang cukup tinggi yaitu 0,723 hal ini menandakan bahwa sebesar 72,3 persen variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 27,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.1.4. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (t-test)

Pengaruh tiap-tiap variabel bebas dalam model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05 dengan pengujian  $\alpha = 0,05$ ;  $df = 51$ , sehingga  $t_{tabel} (0,05:53)$  adalah sebesar 1,671 (lampiran 9). Hasil analisis uji t dapat dilihat pada Tabel 2.1.

3. Pengujian t hitung pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ )

Hipotesis ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tabel 2.1 menunjukkan motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} = 2,042$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,671$  maka  $H_0$  diterima, ini berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sardinne Restaurant Seminyak Bali. Tidak positif, erat, dan signifikan dalam arti kedua variabel antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan tidak saling berpengaruh besar/erat satu sama lain dengan didasarkan pada perhitungan olah data statistik yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterima karyawan, maka ada kecenderungan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 4.2. Pembahasan

##### 4.2.1. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sardinne Restaurant Seminyak Bali, (Robbins, 2011) mengungkapkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila minimnya pengalaman kerja karyawan, maka akan berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian dimana (Bhargava & S. Anbazhagan, 2014) menyatakan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Dwipalguna & Mujiati, 2015) menyatakan variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Paratama & Utama, 2015) membuktikan hal yang sama pengalaman kerja yang diberikan kepada karyawan secara langsung

memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Ardiansyah & Idris, 2014) juga membuktikan variabel pengalaman kerja secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### 4.2.2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sardinne Restaurant Seminyak Bali, (Robbins, 2011) menyatakan setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh karena itu karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik.

Beberapa penelitian dimana (Paratama & Utama, 2015) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Weol, 2015) menyatakan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Sudana & Supartha, 2015) membuktikan hal yang sama lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dipertegas oleh (Massoudi & Hamdi, 2017) variabel lingkungan kerja secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### 4.2.3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sardinne Restaurant Seminyak Bali. (Rivai, 2006) menyatakan setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja

yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell, 1976) karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan sehingga menciptakan rasa puas dalam bekerja.

Beberapa penelitian dimana (Rajan, 2015) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Roos & Eeden, 2015) menyatakan variabel motivasi memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Khan & Haseeb, 2015) membuktikan hal yang sama motivasi yang diberikan kepada karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dipertegas oleh (Parvin & Kabir, 2011) variabel motivasi secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Sardinne Restaurant*, artinya tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya pengalaman kerja yang baik.
2. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Sardinne Restaurant*, artinya tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik.
3. Motivasi kerja Motivasi kerja memberikan pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Sardinne Restaurant*, artinya adanya tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya motivasi pimpinan maupun lingkungan yang diterima karyawan.

### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Adanya masalah karyawan terkait kurangnya pengalaman kerja dan pengoperasian peralatan kerja maka diperlukan suatu pelatihan sebelum menginstruksikan karyawan untuk bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tentunya menghindari terjadinya komplain dari wisatawan.
2. Adanya pemberian pemahaman kepada karyawan bahwa lingkungan *Sardinne Restaurant* berada di daerah pariwisata, sehingga para karyawan perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan dapat bekerja dengan baik.
3. Minimnya pelaksanaan motivasi kerja karyawan menyebabkan penempatan kerja karyawan tidak optimal. Perusahaan hendaknya terus berinovasi melalui pengembangan bakat karyawan untuk dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dan merasa memiliki kesempatan untuk berkarir.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhyasaka Utama, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 40(1): h: 13-22
- [2] Agung Dharmanegara, Ida Bagus, Sitiaru, Ni Wayan, Endra Adelina, Made. 2016. The Impact of Organizational Commitment, Motivation and Job Satisfaction on Civil Servant Job Performance in State Plantation Denpasar. *Journal of Business and Management*. 18(2): h: 41-50
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara1, Tinton Rumbungan Octorend. 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. 3(8): 318-328
- [4] Angga Dwipalguna, A.A Ngr., Mujiati Ni Wayan., 2015. Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(9): h: 2777-2805
- [5] Ardiansyah, Herman Sjahruddin, Muh. Hamzah Idris. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 1(2): h: 1-12
- [6] Aram Hanna Massoudi, Samir Salah Aldin Hamdi. 2017. The Consequence of work environment on Employees Productivity. *Journal of Business and Management*. 19(1): h: 35-42
- [7] Brahmasari Ida Ayu., Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 10(2): h: 124-135
- [8] Bhargava R. Kotur, S. Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *Journal of Business and Management*. 16(5): h: 104-110
- [9] David Harly Weol. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15(5): h: 598-609
- [10] Fang-Mei Tai. 2014. Job Satisfaction of University Staff. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 10(1): h: 51-64
- [11] Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- [12] Ishfaq Ahmed, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali. 2010. Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5(3): h: 70-80
- [13] Ivan Ady Paratama, Putu., Mudiarta Utama, I Wayan.,

2015. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Delina Denpasar. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(2): h: 398-409
- [14] Luthans, Fred, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- [15] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [16] McClelland, D. C., J.W. Atkinson, R.A. Clark & E.L. Lowell. 1976. *The Achievement Motive*, Princeton, NJ: Van Nostrand
- [17] Muhammad Nadir Hussain Khan, Shah Haseeb. 2015. Impact of Employee Motivation and Satisfaction on Customer Satisfaction and Organizational Performance: A Theoretical Framework. *The International Journal Of Business & Management*. 3(1): h: 129-134
- [18] Mosammod Mahamuda Parvin, M M Nurul Kabir. 2011. Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(9): h: 113-123
- [19] Rajan, M.Phil., 2015. Motivation and Job Satisfaction: A Study of Pharmacists in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*. 1(5): h: 87-100
- [20] Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- [21] Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asif Mahmood. 2014. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5(11): h: 212-233
- [22] Robbins, Stephen P., 2011. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta
- [23] Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN
- [24] Sudana, I Wayan., Supartha, Wayan Gede., 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *Jurnal Manajemen Unud*. 4(7): h: 1918-1933
- [25] Syaiful Anwar. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati *Factory Kabupaten Pati*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 5(2): h: 1-13
- [26] Tegar Mangkulangit. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Weleri Jaya Persada di Kendal. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 1(4): h: 1-15
- [27] Wanda Roos, Rene Van Eeden. 2015. The Relationship Between Employee Motivation,



Job Satisfaction and Corporate Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*. 34(1): h: 54-63

- [28] Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. 2(1): h: 1-8
- [29] Yousaf Raza, M., Waheed Akhtar, Mudassir Husnain, Saeed Akhtar, 2015. The Impact of Intrinsic Motivation on Employee's Job Satisfaction. *International Journal of Management and Organizational Studies*. 2(3): h: 80-88