

# **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG MATARAM**

*Baiq Ertin Helmida  
Irianto*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram  
email: ertin0009@gmail.com

## **Abstract**

*This study aims to: (1) examine the direct influence of motivation on performance; (2) examine the direct influence of motivation on job satisfaction; (3) examine the indirect influence of motivation on performance through job satisfaction; (4) Examine the direct influence of the work environment on performance; (5) Examine the direct influence of the work environment on job satisfaction; (6) Examine the indirect influence of work environment on performance through job satisfaction; (7) Examine the influence of job satisfaction on performance. This research was conducted in AJB Bumiputera 1912 Branch of Mataram with population of 50 people, the researcher took 45 people as the sample using purposive sampling technique. Data collecting technique were conducted by observation, interview and questionnaire. Analysis method using inferential statistic and path analysis. The results showed: (1) motivation directly has a significant influence on the employee performances; (2) Motivation directly has a significant influence on the employee satisfactions ; (3) Motivation indirectly has no significant influence on performance through job satisfaction. Thus job satisfaction does not mediate the influence of motivation on performance; (4) The work environment directly has a significant influence on the employee's performance; (5) The work environment directly has a significant influence on the employee satisfaction; (6) The work environment indirectly has no significant influence on performance through job satisfaction. Thus, job satisfaction does not mediate the influence of the work environment on performance; (7) Job satisfaction directly has a significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, and Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. “Kinerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya” (Simamora, 2004:45). Menurut Robbins (2010) faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan, sedangkan menurut Siagian (2002) bahwa “kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi”. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia (Fitzgerald et al. dalam Crossman, 2003: 1). Handoko (2011: 193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Kepuasan dapat dicapai apabila didukung motivasi kerja yang baik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Aan Purnomo (2014), bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi tinggi dalam bekerja. Menurut Wursanto (2005:301) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan

tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan sehingga mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sarwono (2005) "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

AJB (Asuransi Jiwa Bersama)Bumi Putera 1912 merupakan perusahaan Asuransi Jiwa Nasional yang pertama dan tertua di Indonesia. AJB Bumi Putera 1912 memiliki beberapa cabang di Indonesia salah satunya di Cabang Mataram ini.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan menggunakan pengamatan dan wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di AJB Bumi Putera 1912 di Cabang Mataram menunjukkan bahwa motivasi kerja masih rendah. Hal ini didukung dengan tingkat kehadiran yang semakin menurun, masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal, sering menunda pekerjaan, juga tidak diberikan uang transport.

Disamping hal tersebut di atas lingkungan kerja dirasakan kurang nyaman terutama dengan diperbolehkannya pedagang dari luar masuk lalu lalang ke ruangan untuk menawarkan produk, para karyawan tidak memperhatikan kerapian (kertas yang berserakan di meja kerja), kurangnya komunikasi antar karyawan bagian dinas luar, kurangnya sarana dan prasarana seperti terbatasnya kertas dan peralatan kantor lainnya (computer, printer dan mesin foto copy). Interior kantor tidak di desain menarik dan tidak dilengkapi gambar/lukisan, Pot/Vas bunga. Kondisi ini menyebabkan karyawan tidak merasa betah berada dikantor.

Permasalahan yang telah diuraikan di atas dikhawatirkan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada AJB Bumi Putera 1912 di Cabang Mataram"

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram?
- b. Adakah pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram?
- c. Adakah pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram?
- d. Adakah pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram?
- e. Adakah pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram?
- f. Adakah pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram?
- g. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram?

**II. METODE PENELITIAN**

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara 2 variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Dalam penelitian ini tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk mengetahui secara mendalam mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

2) Kuesioner

Dalam penelitian ini digunakan angket tertutup. Angket tertutup yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda check list (√) (Riduwan, 2004).

3) Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data dan catatan harian dan dokumen-dokumen dari perusahaan yang berhubungan dengan apa yang akan diteliti atau informasi mengenai kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

2.3. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada perusahaan AJB Bumi Putera 1912 jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

2) Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017: 85). Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 45 karyawan Perusahaan AJB Bumi Putera 1912.

2.4. Teknik Analisis Data

1) Skala Pengukuran

SS = Sangat Setuju	diberi skor	5
ST = Setuju	diberi skor	4
RG = Ragu-Ragu	diberi skor	3
TS = Tidak Setuju	diberi skor	2
STS = Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Intervalnya adalah sebagai berikut:  $interval = \frac{nilai\ maksimal + nilai\ minimal}{jumlah\ kelas}$   
 $interval = \frac{5-1}{5} = 0,8$

**Tabel 1. Kategori Kriteria Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Interval	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi
3,40 – 2,59	Tinggi	Baik	Puas	Tinggi
2,60 – 3,49	Cukup Tinggi	Cukup Baik	Cukup Puas	Cukup Tinggi
1,80 - 2,59	Rendah	Tidak Baik	Tidak Puas	Rendah
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah

2) Uji Instrumen

Sebelum instrumen penelitian digunakan, menurut Sugiyono (2017) maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya.

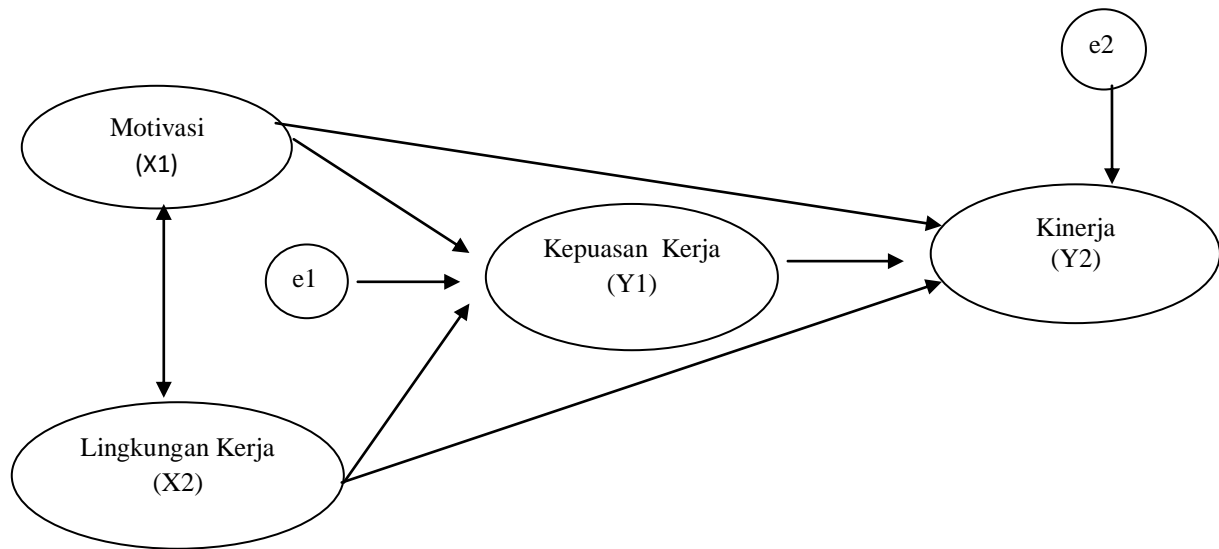
3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini meliputi sebagai berikut: Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Normalitas.

4) Alat Analisis Data

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis Jalur (*Path Analysis*) menurut Ghozali (2011:249) adalah merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Model jalur penelitian ini adalah sebagai berikut :



b. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:216) koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat di jelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi - variabel terikat sangat terbatas.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

3.1. HASIL

3.1.1. Karakteristik Responden

Hasil dari penyebaran kuesioner didapatkan karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin sebagai berikut: dari 45 karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram, sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 orang (66,7%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram adalah laki-laki. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 44,4%, diikuti D3 sebanyak 17 orang atau 37,8% dan SMA/SMK sebanyak 8 orang atau 17,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram didominasi yang berpendidikan S1 (hampir 50%) sebanyak 20 karyawan sisanya karyawan berpendidikan D3 dan SMA/SMK.

3.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Agar dapat mengetahui pendapat atau persepsi yang diberikan responden pada masing-masing variabel maka dilakukan analisa deskripsi kategorisasi terhadap hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan.

Hasil jawaban responden pada masing-masing variabel dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2. Kategorisasi Jawaban Responden**

Variabel	Jumlah Responden	Rerata	Kategori
Motivasi	45	3,95	Tinggi
Lingkungan Kerja	45	3,46	Baik
Kepuasan Kerja	45	3,83	Puas
Kinerja	45	3,98	Tinggi

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata dari rata-rata (rerata) skor jawaban responden tidak ada yang melebihi 4,00 dan tidak ada masuk dalam kategori tertinggi yakni untuk variabel motivasi (sangat tinggi), lingkungan kerja (sangat baik), kepuasan kerja (sangat puas), dan kinerja (sangat tinggi). Rerata tertinggi jawaban responden untuk variabel kinerja (3,98) sedangkan terendah adalah untuk variabel lingkungan kerja (3,46). Dengan hasil analisis ini menjelaskan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja yang paling rendah.

3.1.3. Analisis Data

A. Uji Instrumen

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 16,0 menyatakan bahwa seluruh instrumen pernyataan untuk variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan valid ( $r_{hitung} > 0,30$ ) dan reliabel ( $Cronbach\ Alpha > 0,60$ )

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji multikolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas menyatakan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independen (tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi), terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi), terdapat data residual terdistribusi normal (regresi memenuhi asumsi normalitas).

C. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**a. Analisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan Kepuasan Kerja**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.553	2.85170	.573	28.182	2	42	.000

a. Predictors: (Constant), LH, MOT

Sumber: Data primer diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,716. Nilai R ini digunakan dalam penghitungan nilai e1. e1 merupakan varian variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh Motivasi dan lingkungan kerja. Besarnya  $e1 = \sqrt{1 - R^2} = e1 = \sqrt{1 - 0,573} = \sqrt{0,427} = 0,653$

**Tabel 4. Regresi Kepuasan Kerja**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.409	4.602		2.914	.006		
Motivsi	.600	.128	.524	4.668	.000	.806	1.240
Lingk. Kerja	.184	.057	.362	3.226	.002	.806	1.240

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:  
 $Y_1 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$   
 $Y_1 = 0,524X_1 + 0,362 X_2 + 0,653 \dots\dots\dots(1)$

Dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika Motivasi meningkat 1 unit maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,524 unit. Begitu juga dengan lingkungan kerja, jika lingkungan kerja meningkat 1 unit maka kepuasan kerja juga akan ikut meningkat sebesar 0,362 unit.

**b. Analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan Kinerja Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.846 <sup>a</sup>	.716	.696	2.06205	.716	34.512	3	41	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Motivasi

Tabel di atas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,716. Nilai R ini digunakan dalam penghitungan nilai e<sub>2</sub>. e<sub>2</sub> merupakan varian variabel kepuasan kerja yang tidak dijelaskan oleh Motivasi dan lingkungan kerja. Besarnya  $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,716^2} = \sqrt{0,284} = 0,533$

**Tabel 6. Regresi Kinerja Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.467	3.649		1.773	.084		
Motivasi	.286	.114	.285	2.498	.017	.531	1.883
Lingk.Hidup	.158	.046	.356	3.444	.001	.646	1.547
Kepuasan	.314	.112	.358	2.811	.008	.427	2.342

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:  
 $Y_2 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Y_1 + e_2$   
 $Y_2 = 0,285X_1 + 0,356X_2 + 0,358 Y_1 + 0,533 \dots\dots\dots(2)$

**3.2. PEMBAHASAN**

Berikut ini dipaparkan penjelasan hasil analisis penelitian ini:

**1) Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.**

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dari hasil nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,017 < 0,05$ ). Adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang optimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Robins (2010) yang menyatakan bahwa "faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan". Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi, Corry Yohana (2017) yang juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi

motivasi dari karyawan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu hendaknya perusahaan terus menerus mencari cara untuk menumbuhkan kembali motivasi dari karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

2) Pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja, pernyataan tersebut didukung hasil analisis uji hipotesis 2 yakni nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Aan Purnomo (2014) yang menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

Uji hipotesis yang ketiga adalah mengukur pengaruh antar variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan hasilnya adalah memiliki pengaruh yang positif (0,188) namun tidak signifikan, hal tersebut dapat diketahui dengan hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung ( $(\rho_{y1x1}) \times (\rho_{y2y1})$ ) lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung  $\rho_{y1x1}$ ,  $\rightarrow (0,188 < 0,28)$ . Jika merujuk hasil penelitian Bayu Dwi Laksono, Corry Yohana (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan, maka penelitian ini memiliki persamaan dalam hal motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja namun perbedaannya penelitian ini, hasil penelitiannya secara tidak langsung motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya motivasi yang dimediasi kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

Berdasarkan analisis data uji hipotesis pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis untuk hipotesis 4 adalah nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2014) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2009). Hasil penelitian ini didukung oleh Suwesty Yunia Pratiwi (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (Kabupaten Wonosobo).

5) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Menurut Wursanto (2005) karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Pernyataan ini sesuai dengan hasil analisis uji hipotesis 5 yakni dilihat dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ) yang berarti bahwa ada pengaruh secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Aan Purnomo (2014) dan Leonardus (2010) yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

Hipotesis keenam ini adalah mengukur antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan hasilnya adalah mempunyai pengaruh positif namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai koefisien berpengaruh tidak langsung  $((py1x1) \times (py2y1))$  lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung  $py1x1$ ,  $\rightarrow (0,188 < 0,28)$  Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suwesty Yunia Pratiwi (2011) yang menyatakan nilai koefisien lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja tanpa melalui kepuasan kerja lebih besar daripada nilai koefisien yang melalui kepuasan kerja. Artinya lingkungan kerja yang dimediasi kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis ke tujuh menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Mataram. Hal ini ditunjukkan yaitu dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Handoko (2011:193) yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan, serta didukung oleh hasil penelitian dari Febri Furqon Artadi (2015) yaitu maka variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) yang menyatakan bahwa seseorang akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa yang *Pertama*, motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Kedua*, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Ketiga*, motivasi secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. *Keempat*, Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Kelima*, Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Keenam*, Lingkungan kerja secara tidak langsung tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. *Ketujuh*, Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### **4.2. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah: *Pertama*, AJB Bumi Putra 1912 Kota Mataram hendaknya selalu mempertahankan bahkan menyesuaikan pemberian motivasi sesuai dengan kebutuhan karyawan. *Kedua*, variabel lingkungan kerja memperoleh skor/ rerata terendah, artinya perusahaan hendaknya perlu lebih memperhatikan lingkungan kerja terutama keamanan, kerapian, keindahan dan kenyamanan ruang kerja. *Ketiga*, Jika peneliti selanjutnya meneliti hal yang serupa diharapkan dapat mengkaji lebih dalam sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap, juga dapat lebih memperluas dan mengembangkan variabel yang akan diteliti., sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Artadi, Febri Furqon 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.



- Crossman, Abou aki. 2003. *Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*. Journal of Managerial Psychology.
- Ghozali imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanafi Bayu Dwilaksono, Corry Yohana (2017) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada Pt BNI Lifeinsurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1 Maret 2017
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Cetakan 9 PT. Bumi Aksara,
- Leonardus. 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja*. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Pratiwi, Suwesty Yunia, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*. Skripsi. Semarang. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Purnomo, Aan (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riduwan. (2004). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, SP. 2010. *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Application*. Eaglewoods Cliffs - Prentice Hall Inc.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta. Penerbit PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja*, edisi ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian S. P. 2000. *Kiat meningkatkan produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset