

## **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi)**

**Rendika Reza Affandi<sup>1</sup>, Hanung Eka Atmaja<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Alamat: Jl. Kapten Suparman 39 Potrobangsari, Magelang Utara, Jawa Tengah 56116

Korespondensi penulis: [Rendikareza08@gmail.com](mailto:Rendikareza08@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to test whether work motivation and work environment affect employee performance with job satisfaction as a mediating variable. The sample taken in this study were 114 employees with non-probability sampling. By obtaining primary data using SPSS ver 21. From the research conducted has shown the results: work motivation itself has a positive effect on employee performance, the work environment also has a positive effect on employee performance, work motivation also has a positive effect on job satisfaction, the work environment also has a positive effect on job satisfaction, there is a positive and significant influence on the variable job satisfaction which mediates between work motivation on employee performance and there is a positive and significant effect of job satisfaction variable that mediates between work environment on employee performance. This study shows that workers at PT. Big Construction Indonesia employee performance is positively influenced by work motivation, work environment and job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Environmen, Employee Performance, Job Satisfaction.*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian dilaksanakan adalah untuk menguji apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 114 karyawan dengan nonprobability sampling. Dengan memperoleh data primer menggunakan SPSS ver 21. Dari penelitian yang dilakukan telah menunjukkan hasil : motivasi kerja sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja yang memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja di PT. Big Konstruksi Indonesia kinerja karyawannya dipengaruhi secara positif oleh Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

## LATAR BELAKANG

Faktor penting dalam suatu organisasi maupun di perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya juga tidak baik. Manusia tetap mempunyai peran aktif dalam sebuah kelompok karena manusia bertugas merencanakan, melakukan dan menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Manusia menjadi peran utama yang menciptakan pencapaian kesuksesan di suatu perusahaan baik kecil maupun menengah karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap sikap dalam perusahaan (Hamid & Hazriyanto, 2019).

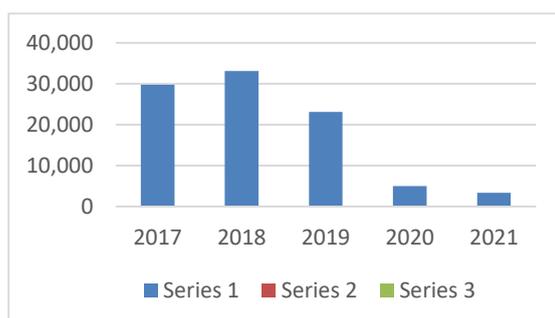
Kinerja karyawan adalah manusia yang saat melaksanakan pekerjaannya yang berdasarkan atas keahlian, pengalaman, dan keseriusannya yang sudah ditentukan menurut satuan dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kegiatan memengaruhi dan mendorong untuk memenuhi kebutuhan dengan cara membimbing dan melaksanakan tanggung jawab dengan pengembangan potensi diri untuk bekerja secara produktif adalah makna dari motivasi.

Lingkungan kerja adalah suatu peralatan atau benda pokok yang dihadapi individu maupun kelompok yang memengaruhi keberlangsungannya pekerjaan. Variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi. Kepuasan kerja (*Job Satisficaion*) adalah suatu perasaan para karyawan yang memandang pekerjaannya bagai sebuah kesenangan atau bentuk yang membuatnya senang maupun yang tidak membuatnya senang.

Pandemi Covid-19 yang menyerang ini menyebabkan penjualan menurun. Perusahaan juga tidak memfasilitasi kelengkapan protokol kesehatan padahal ini penting sekali terutama pada saat pandemic, Jika kelengkapan protokol kesehatan tidak diperhatikan dengan baik akan menyebabkan gangguan kesehatan pada karyawan saat bekerja.

**Gambar 1.1**

**Grafik Kinerja Karyawan PT. Big Konstruksi Indonesia**



*Sumber PT. Big Konstruksi Indonesia*

Gambar 1.1 menyimpulkan kinerja karyawan pada tahun 2018 terjadi peningkatan tetapi saat tahun 2020 - 2021 penjualannya mengalami penurunan sangat memprihatinkan. Penurunan ini terjadi karena adanya pandemic Covid-19 yang menyebabkan banyak karyawan yang dirumahkan dan penjualan didalam perusahaan tersebut menurun.

Berdasarkan latar belakang ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada PT. Big Konstruksi Indonesia)”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi ialah sumber daya saat melakukan kegiatan untuk menghasilkan energi yang dapat menimbulkan dorongan dan rasa antusiasme bagi individu (Shani dan Lau, 2009:103). Motivasi kerja merupakan arahan kemampuan karyawan agar memiliki tanggung jawab dan semangat dalam bekerja (Kinicki dan Kreitner, 2008:147). Motivasi kerja sebagai fondasi karyawan dalam mempengaruhi dan memberikan semangat saat melakukan suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2000:67). Hal tersebut biasanya terjadi dalam diri individu maupun luar individu. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja sama secara produktif dan keterlibatannya dalam mewujudkan goals yang dicapai (Pramudhita dan Meirisa, 2019).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sebuah kondisi atau tempat di sekitar karyawan dalam kegiatan sehari-hari untuk melakukan aktivitas kerja (Mardiana, 2005:55). Menurut Siagian (2014:56) lingkungan kerja adalah suatu wadah untuk melakukan aktivitas kerja harian pada karyawan. Lingkungan kerja secara keseluruhan melibatkan segala aspek tindakan dan reaksi pada pola pikir serta tubuh manusia (Ahyari, 1999:124). Lingkungan kerja ialah segala bentuk di sekitar karyawan yang dapat mendorong individu melakukan pekerjaan yang ditugaskan, karakteristiknya seperti pencahayaan, suhu ruangan, kapasitas tempat, privacy, lingkungan yang bersih, hubungan sosial, serta hubungan karyawan (Sedarmayanti, 2011:28).

Lingkungan kerja yang berkualitas menjadi kunci kesuksesan perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu. Hal yang mendasari aktivitas kerja ialah lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting karena dapat mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun nonfisik (Sedarmayanti, 2011:26).

Kondisi lingkungan kerja di perusahaan minimal harus menerapkan prosedur atau aturan internal seperti operasional, gudang, maupun indoor. Kondisi lingkungan yang seimbang dan sehat mampu meningkatkan rasa aman dan betah bagi seorang karyawan untuk memiliki rasa ingin bekerja di perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah suatu kondisi secara keseluruhan atas perubahan dalam periode tertentu (Basri, 2005:53). Karyawan merupakan asset bagi perusahaan dalam mendukung produktivitas kinerja untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan sebagai hasil kerja dari upaya yang dilakukan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai individu saat melaksanakan tugas yang diberikan. Cushway (2002:199), kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Wibowo (2008:4) kinerja karyawan ialah sebuah penerapan dari rencana yang telah ditata oleh organisasi. Penerapan ini menjadi tolak ukur SDM yang memiliki keahlian, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan elemen penting dalam upaya perusahaan demi mencapai goals perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan sikap dan tindakan karyawan sebagai kunci kesuksesan dan tolak ukur keberadaan suatu organisasi. Untuk mencapai keunggulan instansi, perusahaan diharapkan mampu bersaing secara kompetitif dengan instansi yang sejenis seperti pada pencapaian tingkat karyawan yang handal, kreatif, produktif dan mampu mengembangkan ide-idenya. Mangkunegara (2017:16-17), membuktikan bahwa faktor individu dan lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Rivai (2011:475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senangnya atau tidak puas dalam bekerja. Salah satu hal utama yang berdampak bagi karyawan maupun perusahaan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran penting karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan berdampak pada kesesuaian harapan dan tujuannya dalam bekerja. Handoko (2017:193) menyatakan bahwa job satisfaction sebagai kondisi emosional terkait bagaimana para karyawan melihat pekerjaannya. Job satisfaction menggambarkan tindakan karyawan dalam melakukan tugasnya yang dibuktikan melalui tindakan positif karyawan di area lingkungan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel Penelitian**

Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan sampel jenuh. Teknik tersebut merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dipakai menjadi sampel. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini jumlah populasinya 114 responden. Dengan pernyataan itu penggunaan semua populasi yang tidak adanya penarikan sampel penelitian guna unsur observasi yang istilahnya menjadi teknik sensus.

### **Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer. Data primer yang didapat bersumber secara langsung oleh peneliti dengan kuesioner. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah melalui survei dengan menyebarkan kuesioner. Skala pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala likert. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 21.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

*Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 21.0*

VARIABEL	ITEM	VALIDITY		Realibility	
		Factor loading	Ket	Cronbach Alpha	Ket
Motivasi Kerja	X1.1	0,772	Valid	0,807	Reliabel
	X1.2	0,683	Valid		
	X1.3	0,824	Valid		
	X1.4	0,717	Valid		
	X1.5	0,767	Valid		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,608	Valid	0,673	Reliabel
	X2.2	0,731	Valid		
	X2.3	0,784	Valid		
	X2.4	0,708	Valid		
Kepuasan Kerja	Z.1	0,659	Valid	0,687	Reliabel
	Z.2	0,675	Valid		
	Z.3	0,627	Valid		
	Z.4	0,765	Valid		
	Z.5	0,773	Valid		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,827	Valid	0,707	Reliabel
	Y.2	0,811	Valid		
	Y.3	0,746	Valid		

Bahwa dapat dilihat dari tingkat signifikan  $<0,05$ , pernyataan dalam kuesioner bisa dikatakan layak sebagai instrument dalam pengukuran data penelitian yang akan diteliti. Pada table yang tertera diketahui di dalam penelitian ini terdapat nilai *Measure of Sampling Adequancy* (MSA)  $> 0.50$  membuat penelitian ini dapat dilanjutkan ke analisis. Sedangkan hasil uji reliabilitas pada tabel tersebut menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Impulse Buying*, *Hedonic Shopping Value*, *Shopping Lifestyle*, dan *Celebrity Endorsement* memiliki hasil nilai  $>0.60$ , menunjukkan bahwa kuisisioner yang dibagikan untuk keryawan yang ada pada perusahaan PT. Big Konstruksi Indonesia bisa kita ketahui kuisisionernya reliabel.

### Analisis Regresi Berganda

Variabel independen terhadap varibel dependen dapat di cari hubungannya dengan menggunakan analisis ini. Pengujian banyak variabel independen dan bebas sendiri adalah tujuan utama dari analisis regresi berganda. Regresi berganda bisa mengetahui hubungan antara setiap variabel indipenden.

Pengaruh terhadap kepuasan kerja			
	A	B	error
<b>Konstanta</b>	12,993		2,093
<b>Motivasi Kerja</b>		0,193	
<b>Lingkungan Kerja</b>		0,284	

*Variabel Dependen: Kepuasan Kerja*

*Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21.0*

Dari persamaan regresi di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada nilai konstanta (a) sebesar 12.993. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 12.993
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,193 dan bernilai positif, menunjukkan apabila dengan adanya motivasi kerja yang mengalami peningkatan maka kepuasan kerja dalam perusahaan juga akan mengalami peningkatan, jelas ini akan menguntungkan perusahaan.

3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,284 dan bernilai positif, menunjukkan apabila adanya lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan terpenuhi yang terjadi akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan meningkat juga.

<b>Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan</b>			
	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>Error</b>
<b>Konstanta</b>	2,044		1,306
<b>Motivasi Kerja</b>		0,121	
<b>Lingkungan Kerja</b>		0,161	
<b>Kepuasan Kerja</b>		0,265	

*Variabel Dependen: Kinerja Karyawan*

*Sumber: Data primer yang diolah SPSS 21.0*

Dari persamaan regresi tersebut dapat jelaskan lebih rinci sebagai berikut:

1. Pada Pada nilai konstanta (a) sebesar 2.044. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja bernilai konstan, dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan diangka 2.044.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja yang didapat sebesar 0,121 dan bernilai positif, menunjukkan apabila penerapan motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan dalam perusahaan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Maka motivasi kerja dinilai penting dalam peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan lebih detail dari data diatas.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja yang didapat sebesar 0,161 dan bernilai positif, menunjukkan apabila lingkungan kerja yang baik internal maupun eksternal di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerjanya. Begitu juga sebaliknya, dengan data yang didapat tersebut dapat menjadi pacuan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondisional dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menciptakan suasana yang baik ditempat kerja perlu dan sangat dibutuhkan.
4. Nilai koefisien regresi kepuasasn kerja sebesar 0,265 dan bernilai positif, jika kepuasan meningkat maka kinerja meningkat. Kepuasan kerja perlu meningkat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja juga sangat penting dan menjadi salah satu penentu kinerja karyawan di suatu perusahaan.

**Uji Hipotesis**

	<b>Model</b>	<b>Df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	3	25,686	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110		

*Variabel Dependen: Kinerja Karyawan*

*Sumber: Data primer yang diolah di SPSS 21.0*

	<b>Model</b>	<b>Df</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	2	9,41	.000 <sup>b</sup>
	Residual	111		

*Variabel Dependen: Kepuasan Kerja*

*Sumber: Data primer yang diolah di SPSS 21.0*

Diketahui pada tabel variabel dependen kinerja karyawan diatas  $F_{hitung}$  sebesar 25,686 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada  $df_1 = 3$  (4-1) dan  $df_2 = 110$  (114-4) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,786. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (25,686) >  $F_{tabel}$  (2,694). Berarti membuktikan bahwa  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$ : motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada table variabel dependen kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,741 dengan tingkat signifikansi 0,000 pada  $df_1 = 2$  (3-1) dan  $df_2 = 111$  (113-4) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,786. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (9,741) >  $F_{tabel}$  (3,084). Berarti membuktikan bahwa  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa  $H_2$ : motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Uji t

<b>Koefisien</b>			
	<b>Model</b>	t Statistik	P value
<b>1</b>	Motivasi Kerja	5,190	0,000
	Lingkungan Kerja	2,555	0,000
	Kepuasan Kerja	2,375	0,000

*Variabel Dependen: Kinerja Karyawan*

*Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 21.0*

<b>Koefisien</b>			
	<b>Model</b>	t Statistik	P value
<b>1</b>	Motivasi Kerja	2,228	0,000
	Lingkungan Kerja	2,308	0,000

*Variabel Dependen: Kepuasan Kerja*

*Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 21.0*

### Uji Sobel

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable mediasi secara signifikan digunakan uji sobel. Uji yang digunakan peneliti untuk mengetahui apakah terdapat hubungan variabel mediasi secara signifikan. Nilai z dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan variabel independent terhadap variabel dependen jika < dari 1,96 dan sebaliknya. Analisis sobel menggunakan alat bantu SPSS 21.0 diperoleh hasil analisis sobel sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, variabel mediasi sebesar  $2,040 > 1,96$  yang artinya dikarenakan nilai sobel lebih besar dari 1,96 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, variabel mediasi sebesar  $2,110 > 1,96$  yang artinya dikarenakan nilai sobel lebih besar dari 1,96, dengan begitu ada hubungan variabel mediasi secara signifikan dan dapat

disimpulkan kepuasan kerja juga dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil analisis uji hipotesis dan uji sobel yang dapat dilihat pada tabel diatas dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang pertama adalah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat  $t_{hitung} 5.190 > t_{tabel} 1.658$  dan juga nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan apabila persepsi responden yang ada pada perusahaan terhadap kepuasan yang ditentukan dari kuesioner (pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi dan pembayaran) semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil ini dapat dinyatakan hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima.

Hal ini sesuai dengan *grand theory* yang menggunakan teori atribusi bisa terlihat dari tingkat rasa kepuasan suatu individu akan dapat diketahui *output* dari karakteristik dan sifat yang dipunya seseorang. Semakin tinggi tingkat kepuasan suatu individu maka kinerja pada suatu individu tersebut juga akan semakin baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Munawaroh & Suharto, 2020) kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan kepada kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Silalahi & Bangun, 2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesuai hasil penelitian dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis yang kedua adalah menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat  $t_{hitung} 2.555 > t_{tabel} 1.658$ . Maka dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap motivasi semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada PT Big Konstruksi Indonesia. Hasil ini dapat dinyatakan hipotesis dua ( $H_2$ ) diterima.

Hasil ini sesuai dengan *grand theory* yang menggunakan teori atribusi yang menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu yang dipengaruhi oleh kekuatan internal atau dari dalam diri seseorang salah satunya berkaitan dengan semangat yang ada pada dalam diri karyawan yang mempengaruhi tingkat motivasi kerjanya. Motivasi kerja sendiri bisa

diartikan sebagai daya pendorong bagi seseorang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis yang ketiga adalah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat  $t_{hitung} 2.375 > t_{tabel} 1.658$ . Maka dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap lingkungan yang ditentukan dari kuesioner (fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan rekan kerja) semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H3) diterima.

Hasil ini sesuai dengan *grand theory* dengan menggunakan teori atribusi yang menjelaskan bahwa dapat diketahui secara internal berupa sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dan lingkungan kerja secara eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhuda et al. 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Burhannudin et al, 2019) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif.

### **4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis yang keempat adalah menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat  $t_{hitung} 2,228 > t_{tabel} 1,658$ . Maka dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap motivasi yang ditentukan dari kuesioner semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil ini dapat dinyatakan hipotesis empat (H4) diterima.

Berdasarkan *grand theory* yang menggunakan teori atribusi perilaku suatu individu ditentukan salah satunya dengan faktor internal. Motivasi adalah hal yang mendasari kita untuk melakukan suatu tindakan. Jika kita semangat dan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan timbul rasa senang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Raisal et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

## **5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis yang kelima adalah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian menunjukkan bahwa terdapat  $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} 1.658$ . Maka dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap lingkungan yang ditentukan dari kuesioner (fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan rekan kerja) semakin baik maka akan meningkat kinerja karyawan pada perusahaan. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima (H5) diterima.

Berdasarkan *grand theory* dengan menggunakan teori atribusi perilaku kita juga bisa ditentukan dengan adanya faktor eksternal. Adanya lingkungan ini bisa menentukan apakah bisa membantu karyawan dalam bekerja atau tidak, jika lingkungan didalam suatu perusahaan nyaman dan fasilitas lengkap yang mana bisa membantu pekerjaan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan senang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Aliya & Saragih, 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

## **6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis yang keenam adalah menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel dapat diketahui bahwa nilai sobel sebesar  $2,040 > 1,96$  dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap kepuasan yang ditentukan dari kuesioner (pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi dan pembayaran) semakin baik maka akan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam (H6) diterima

Berdasarkan *grand theory* dengan menggunakan teori atribusi menjelaskan dimana hal yang bisa memberikan pembelajaran untuk mengetahui apa yang dilalui seorang untuk menginterpretasikan sebuah peristiwa, opini, ataupun yang melatarbelakangi sikapnya. Sikap didalam diri karyawan bisa dikendalikan secara sadar. Sikap juga seperti motivasi yaitu hal yang ada pada dalam diri individu dan bisa dikendalikan dengan sadar.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Hidayati & Ermiyanto, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis yang ketujuh adalah menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sobel dapat diketahui bahwa nilai sobel sebesar  $2,110 > 1,96$  dapat disimpulkan apabila persepsi responden terhadap kepuasan yang ditentukan dari kuesioner (pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi dan pembayaran) semakin baik maka akan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis tujuh (H7) diterima

Berdasarkan *grand theory* dengan menggunakan teori atribusi karakteristik karyawan akan terlihat dari sebuah perilakunya dan perindividu bisa kita lihat dari tindakan seseorang saat berhadapan pada kondisi atau situasi yang ada. Lingkungan merupakan kondisi suatu tempat yang ada disekitar. Adanya lingkungan kerja yang tidak mengganggu karyawan dalam bekerja akan sangat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan dalam itulah bekerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Putri, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (4) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. (5) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. (6) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (7) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jadi poin-poin seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan lingkungan kerja yang baik dan suportif juga berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi juga menjadi salah satu penentu peningkatan kinerja pegawai karena motivasi yang positif bisa meningkatkan kinerja pegawai sebagai acuan dalam bekerja.

## REFERENSI

- Bahtiar, A., Bahtiar, A., Putra, R. G., Meidawati, N., & Puspaningsih, A. (2021). *Jurnal Akuntansi Kontemporer Pengaruh audit internal , motivasi , dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. 3, 150–161.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130.
- Erlangga, H., Mulyana, Y., Sunarsi, D., & Solahudin, M. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. 12(7), 109–117.
- Munawaroh, Suharto, I. K. S. (2020). *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis dan Ilmu Sosial International Journal of Business and Social Science Research*. 28–35.
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., Ngibad, K., Fathoni Rodli, A., Hidayatullah, S., & Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1).
- Putri, T. F. (2022). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(2), 1348–1363.
- Raisal, I., Nawaz, N., Appasamy, K., Gajenderan, V., Lanka, T. S., & Lanka, S. (2021). *Organisasi Sektor*. November.
- Sudiardhita Ketut IR, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlitha, & Sariwulan. (2018). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kepuasan Karyawan Dan Kepuasan Kerja*. 17, 1–15.
- Natsir, M. (2017). Motivation to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu Di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen: JUMMA*, 11(1), 41-51.