

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada
CV Anugrah Maju Pratama)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:
Raffidhia Arritama
NPM: 18.0101.0181

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang ada pada masa ini sangat meningkat di Indonesia, seperti perusahaan menengah atau perusahaan yang masih dalam proses perkembangan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan agar bisa menyaingi perusahaan-perusahaan yang lain, maka perusahaan wajib memilih dan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi untuk mengembangkan perusahaan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan mengalami kesulitan saat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia dalam organisasi maupun didalam perusahaan memiliki posisi yang sangat strategis. Manusia tetap mempunyai peran aktif dalam sebuah kelompok karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terciptanya kesuksesan 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). Karena itu agar perusahaan kecil dan menengah dapat bertahan atau justru dapat bersaing dengan perusahaan besar maka perusahaan harus mementingkan tingkat kualitas karyawan, yang mana semakin bagus karyawannya maka semakin bagus juga kinerja saat bekerja diperusahaan tersebut.

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. Hussein (2017: 10) kinerja merupakan perilaku kerja yaitu apa yang dilakukan karyawan. Kinerja disebut juga perbuatan, prestasi, atau apa yang ditunjukkan seseorang lewat ketrampilan yang nyata. Tetapi kinerja berkualitas juga tidak bisa diterapkan dengan baik tanpa adanya faktor lain yang mendukung, satu faktor penting yang mendukung kinerja adalah motivasi.

Motivasi adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi atau mendorong seseorang untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara membimbing seseorang dan mengembangkan potensi seseorang untuk bekerja secara produktif sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban untuk mencapai tujuan (Arianto & Kurniawan, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar *et al.*, (2021), Sudiardhita *et al.*, (2018), Yuliana *et al.*, (2021), Citrawati & Khuzaini (2021) dan Nurhuda *et al.*, (2019) menyatakan bahwa penelitian tersebut didapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2020) menyatakan bahwa hasil pengaruh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi penting untuk mendukung kinerja karyawan dilihat dari semangat bekerja karyawan disuatu perusahaan, semangatnya karyawan membuat pekerjaan

di suatu perusahaan akan cepat terselesaikan dan bagi perusahaan yang memproduksi, produksinya akan berkualitas.

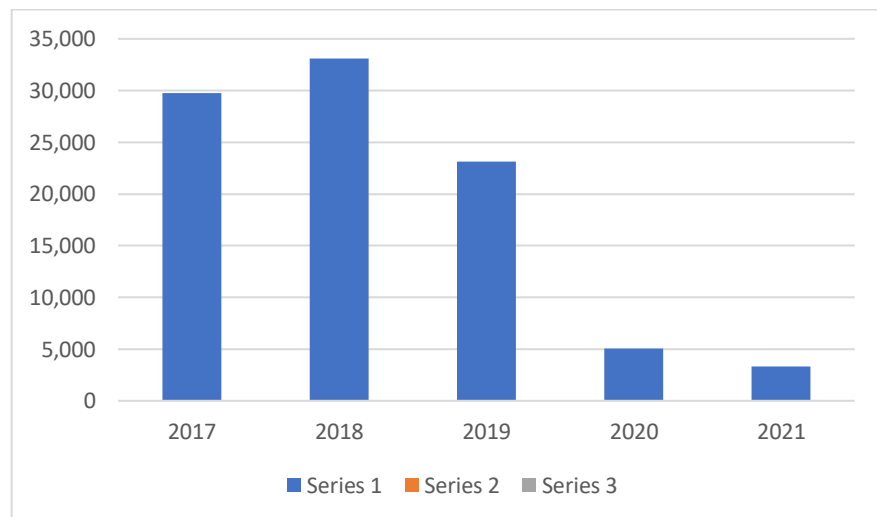
Selain motivasi kerja adapun variabel yang mendukung kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu peralatan atau benda pokok yang dihadapi seseorang baik sebagai individu maupun berkelompok yang memengaruhi keberlangsungannya pekerjaan. Oleh sebab itu penting juga untuk menghasilkan kesan yang menyenangkan dan aman kepada karyawan (Arianto & Kurniawan, 2020). Hal ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Witjaksono & Muhammad (2021), Bahtiar *et al.*, (2021), Simanjuntak & Tarigan (2021), Sinambela & Lestari (2021) dan Nurhuda (2019) menyatakan bahwa hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian Asma & Kharisma (2021) menyatakan bahwa hasil pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada juga variabel penting lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja. Lingkungan perusahaan nyaman dan sehat bisa mendukung kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Suatu lingkungan yang sehat dan bagus juga akan menjadikan karyawan sehat dan senang, faktor ini membuat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan faktor ini juga memungkinkan adanya keinisiatifan dari karyawan dalam bekerja.

Variabel terakhir yang mendukung kinerja karyawan yaitu variabel kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukan ini variabel kepuasan kerja

menjadi variabel mediasi. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu perasaan para karyawan yang memandang pekerjaannya bagai sebuah kesenangan atau bentuk yang membuatnya senang maupun yang tidak membuatnya senang, Dengan pengertian lain kepuasan mencerminkan emosi atau perasaan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Hidayati & Ermiyanto (2017), Sarianti *et al.*, (2021), Lis & Yanita (2021), Arik (2021) dan Putri & Rambe (2022) menyatakan bahwa hasil pengaruh kepuasan kerja memediasi kinerja karyawan dengan baik. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sembiring *et al.*, (2022) hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari kinerja yang diberikan kepada perusahaannya. Adanya kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan senang jika melakukan pekerjaan disuatu perusahaan tersebut.

Peneliti tertarik untuk meneliti di CV. Anugrah Maju Pratama sebagai subjek penelitian. Perusahaan tersebut yaitu sebagai produsen & distributor produksi payung sablon. Tahun 2020 - 2021 jumlah penjualan mengalami penurunan yang signifikan. 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. Oleh sebab itu akan sulit karyawan untuk mencapai *key indicator* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga kepuasan kerja tidak tercapai dan memungkinkan terjadi *pailit* (bangkrut) pada perusahaan. Adanya persoalan tersebut menyatakan bahwa seiring turunnya jumlah penjualan yang ada tentu di ikuti juga turunnya kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Dilihat dari data jumlah produk yang terjual di CV. Anugrah Maju Pratama periode 2017 - 2021



Sumber CV. Anugrah Maju Pratama

Gambar 1.1

Grafik Kinerja Karyawan Payung CV. Anugrah Maju Pratama

Gambar 1.1 dapat menyimpulkan bahwa 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. Penjualan

tersebut sebagai cerminan kinerja karyawan didalam perusahaan, jika penjualan menurun maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut juga menurun. Pandemi juga memunculkan beberapa aturan protokol kesehatan sehingga perubahan jam kerja, presensi dan lain lain. Selain itu, penurunan penjualan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan. Fasilitas yang kurang memadai juga menghambat proses saat bekerja dan membuat kemauan karyawan untuk bekerja berkurang serta kenyamanan saat bekerja juga berkurang. Hal tersebut diperkuat dari hasil wawancara pihak *internal*, Adanya Covid-19 sempat menyebabkan *red zone* diwilayah Kota Magelang. 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 CV. Anugrah Maju Pratama)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diuraikan diatas, perumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja pada kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
5. Menguji dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
6. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi motivasi kerja pada kinerja karyawan
7. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teori

Bagi peneliti, Penelitian ini bisa membantu untuk mengetahui serta membuktikan bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan

Kerja pada perusahaan CV. Anugrah Maju Pratama terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2. Secara Praktis

Bagi pemilik, Manfaat penelitian yang dilakukan ini yaitu agar dipergunakan sebagai acuan pada sebuah perusahaan atau pekerjaan, untuk menambah edukasi atau wawasan tentang pengaruh dalam dunia karyawan khususnya pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang dikemukakan oleh (Heider, 1958), teori atribusi merupakan sebuah teori atau penjabaran untuk memahami bagaimana setiap individu menjelaskan perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Baik perilaku yang disebabkan secara internal diyakni berada dibawah kendali pribadi dari individu seperti sikap, sifat, dan karakter yang tidak dipengaruhi oleh hal lain. Hal ini berkaitan dengan informasi yang mereka gunakan dalam membuat kesimpulan kasual, dan dengan apa yang mereka lakukan dengan informasi ini untuk menjawab pertanyaan kasual. Suatu teori atribusi menjelaskan adanya sifat perindividu yang saling berkaitan dengan sifat dan juga karakter sehingga bisa dikatakan dengan melihat tingkah laku individu akan dapat mengetahui perilaku maupun keseharian yang asalnya dari orang tersebut, serta dapat memperkirakan sifat seseorang pada saat menghadapi keadaan tertentu. Teori atribusi juga mengenai logika tentang opini seseorang kepada kondisi dilingkungan mereka, caranya mengetahui permasalahan tersebut. Mereka semua akan tau maksud dan kondisi yang ada. Teori atribusi juga telah menerangkan tentang kita agar bisa

meyakinkan sebab dan juga tujuan akan suatu sifat maupun perilaku individu. Perilaku ini disebabkan melalui internal yaitu perilaku dalam dibawah kesadaran pribadi atau individu itu sendiri dengan keadaan sadar akan hal itu. Karakteristik individu akan terlihat dari sebuah perilakunya dan perindividu dapat mengetahui tindakan seseorang saat berhadapan pada kondisi atau situasi yang ada. Teori yang berkembang pada psikologi sosial yang utama sebagai sarana untuk menangani seseorang kompetitif secara agresif dalam perilakunya, apakah dia orang seperti ini, atau apakah dia bereaksi terhadap tekanan situasional. Apabila individu mengalami kejadian yang baik, maka suatu tersebut berhubungan terhadap atribusi internal akan tetapi, apabila individu itu mendapat sesuatu yang kurang baik, maka mengkaitkan hal itu dengan atribusi eksternal. Dalam perkembangannya, teori ini lebih memfokuskan pada berbagai langkah yang dilakukan untuk meninjau lebih lanjut pola kegagalan dalam proses atribusi.

Tiga faktor yang merupakan dasar pemikiran orang agar dapat menarik kesimpulan, apakah perbuatan atau kejadian itu dikarenakan oleh sifat dari diri atautkah disebabkan oleh sesuatu diluar diri. Ketiga faktor yang bisa menjadi pertimbangan adalah:

- a. Konsensus (*consensus*), adalah semua manusia mempunyai persamaan atas pandangan untuk merespon sikap seseorang yang ada dalam situasi yang sama. Jika konsensusnya meningkat, maka

bisa dikatakan atribusi internal dan sebaliknya apabila konsensus itu rendah, termasuk atribusi eksternal.

- b. Kekhususan (*distinctiveness*), dimaksud dengan derajat perbedaan reaksi seorang terhadap peristiwa yang berbeda beda. Seseorang yang berkaitan cenderung akan membuat perilaku yang mirip dimasa lampau dalam keadaan yang tidak sama.
- c. Konsisten (*consistency*), artinya seseorang menilai perindividu orang lain caranya merespon sama dari waktu ke waktu. Semakin sama perilaku tersebut, maka orang tersebut akan menghubungkan dengan sebab sebab dalam dirinya.

Suatu alasan menggunakan teori atribusi untuk penelitian itu disebabkan teori tersebut menerangkan tentang perilaku individu. Teori atribusi juga menjadi peran penting dikarenakan bisa mengetahui perilaku tersebut disebabkan dari faktor internal atau eksternal. Perilaku saat ditimbulkan perorangan berbeda antara satu dengan satunya dan butuh akan penanganan yang tidak sama. Teori atribusi ini gunanya untuk bisa memberikan suatu akan bantuan dalam permasalahan yang mempunyai kaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan disebut suatu kerja yang hasilnya dari karyawan dalam hal motivasi, lingkungan serta kepuasan dari suatu perusahaan itu sendiri. Teori atribusi juga mampu mengetahui bagaimana sifat yang akan dihasilkan oleh seseorang tersebut. Perilaku seorang karyawan di dalam perusahaan di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, Dimana motivasi kerja

termasuk dalam faktor internal dan lingkungan kerja termasuk dalam faktor eksternal.

2. Kinerja Karyawan

a. Definsi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu yang bisa mendukung individu dikarenakan setiap karyawan yang ada dalam perusahaan mempunyai tingkat keahlian yang bermacam macam untuk mengerjakan tugasnya. Kinerja seorang tergantung pada keahlian, keseriusan dan kesempatan yang dia dapatkan. Satu kunci kesuksesan dalam perusahaan yaitu tentang para sumber daya manusianya mempunyai kontribusi yang bagus atau tidak dalam mengelola perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting sekali karena hal tersebut diperlukan dalam perusahaa, karena kinerja suatu karyawan akan memberikan dampak sejauh mana perusahaan tersebut akan berkembang dan bagaimana tugas dalam pekerjaan tersebut akan terselesaikan. Untuk itu sangat penting untuk menentukan standar yang tepat dan terukur karyawan yang akan bekerja karena nanti bekerja bersama.

Kinerja menerangkan tentang tujuan yang nantinya akan dicapai oleh seseorang atau dalam suatu kelompok orang didalam organisasi, sama dengan ketentuan dan tanggung jawab sesuai yang direncanakan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2014). Wibowo (2013: 2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah

tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2015:6)

1) Faktor lingkungan internal organisasi

Faktor internal organisasi misal seperti strategi organisasi, pendukung sumber daya yang dipakai untuk melakukan pekerjaan, dengan system manajemen, kondisi kerja, iklim kerja, kesejahteraan, metode kerja, sumber pendanaan, infrastruktur, pengawasan, prosedur dan kompensasi.

2) Faktor lingkungan eksternal

Beberapa faktor lingkungan eksternal organisasi seperti kondisi, peristiwa atau suasana yang ada di lingkungan eksternal organisasi berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Faktor internal karyawan atau pegawai

Yaitu merupakan faktor - faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja juga dimaksud dengan kesiapan untuk mengerahkan semua kemampuan yang besar agar tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan yang mana dikondisikan kemampuan upaya seseorang dalam memenuhi kebutuhannya sendiri. Rajput et al (2011) mengartikannya seperti motivasi adalah kata yang asalnya dari bahasa latin "*Movere*" artinya "bergerak". Oleh sebab itu motivasi sama halnya dengan kebutuhan seseorang suatu semangat dalam bekerja dan kelincahan dalam pekerjaannya. Motivasi juga merupakan suatu rangka yang dapat kita terapkan untuk dijadikan meningkatkan kemampuan, stamina dan menjadi inspirasi yang menenangkan jiwa pekerja saat melaksanakan pekerjaan mereka. Motivasi seperti hal yang membangunkan suatu dalam diri seseorang agar seseorang itu terdorong dan melakukan suatu tindakan (Siagin, 2014).

Motivasi kerja menjadi wakil seseorang dalam melakukan sesuatu dari dalam diri maupun dari luar seorang karyawan. Suatu organisasi, terutama pemimpin ini dituntut agar bisa memainkan sesuatu yang lebih penting yaitu memberikan stimulasi untuk mendorong terjadinya hasil yang memuaskan. Pernyataan motivasi kerja George dan Jones, (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja terbuat dari arahan sikap, usahan seseorang, dan kegigihan. Motivasi juga digambarkan sebagai sumber yang bisa membuat manusia bergerak. Motivasi adalah usaha yang menggerakkan seseorang

untuk melaksanakan suatu tindakan, sedangkan motif itu niat seseorang untuk melakukan sesuatu. Pernyataan Farida (2016: 24) motivasi itu tentang hal yang membuat, mempengaruhi dan menyalurkan sikap seseorang agar mau melakukan pekerjaannya dengan giat dan semangat mencapai tujuan tertentu

- b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Herzberg (2015, p.125)

Herzberg (2015, p.125) mengatakan telah menemukan arti faktor faktor yang mendukung motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) *Hygiene Factors*, yang meliputi kompensasi, kehidupan perindividu, kualitas pelayanan, keadaan pekerjaan, jaminan keselamatan, hubungan para karyawan, sifat kebijaksanaan dan perusahaan memberikan administrasi.
- 2) *Motivation Factors*, berkaitan dengan suatu pekerjaan seperti kesuksesan, kejujuran, pekerjaan yang anti mainstream, adanya peningkatan dan pertumbuhan disuatu pekerjaan.

4. Lingkungan Kerja

- a. Definisi Lingkungan Kerja

Pernyataan Daft (2013:82), menyatakan lingkungan sekitar perusahaan yaitu semua hal yang ada diwilayah tempat kerja yang bisa mempengaruhi suatu perusahaan tersebut. Darmadi (2020:242), menyatakan lingkungan di suatu pekerjaan termasuk hal yang ada disekitar para karyawan sehingga membuat sesuatu perseorangan

dalam melakukan keharusan yang ditetapkan kepada persorangan tersebut, contohnya pencahayaan yang pas, pendingin udara dan lainnya. Effendy & Fitra (2019:50), menyatakan lingkungan kerja seperti kita berinteraksi dengan pekerjaan secara langsung dengan seorang yang mempunyai jabatan tinggi, jabatan yang rendah, ataupun jabatan yang setara. Lingkungan kerja berdasarkan pernyataan Danang, (2015, p.38) menyatakan lingkungan kerja yaitu semua suatu yang berada dilingkungan para karyawan dan juga dapat membuat seorang tersebut saat menjalankan pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya. Lingkungan menjadi pengaruh penting. Faktor lingkungan kerja berpengaruh langsung kepada kinerja diperusahaan, dengan terpenuhinya pekerjaan dan hal yang dibebankan karyawan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan aktif atau bekerja dengan nyaman, sehat dan aman itu bisa disimpulkan berarti lingkungan di perusahaan tersebut baik

- b. Adapun jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:25) menyebutkan bahwa jenisnya terbagi menjadi dua yaitu:
 - 1) Lingkungan kerja fisik yaitu semua kondisi secara fisik yang ada disekitar perusahaan yang bisa mempengaruhi seorang baik secara tidak langsung maupun langsung: lingkungan fisik terbagi menjadi 2 kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi karyawan seperti kursi, pusat kerja, meja dan lainnya
 - b) Lingkungan perantara bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia misalnya temperature, kebisingan mekanik, bau kurang sedap, pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak dan kelembaban
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan segala kondisi kejadian yang berhubungan dengan rekan kerja, seperti hubungan yang baik dengan atasan ataupun hubungan sesama teman kerja, dan juga dengan bawahan.
- a) Faktor lingkungan sosial
Lingkungan sosial sangat mempengaruhi kepada kinerja karyawan seperti latar belakang keluarga, yaitu tingkat kesejahteraan, antara status keluarga, keharmonisan, jumlah keluarga dan sebagainya
 - b) Faktor status dalam bersosial
Semakin tinggi kekuasaan seseorang maka tinggi juga keluasan dan kewenangan pada saat membuat sebuah keputusan
 - c) Faktor hubungan disebuah perusahaan
Hubungan kerja didalam suatu perusahaan yaitu hubungan antara atasan dengan karyawan.
 - d) Faktor system pengetahuan

Hubungan kerja dapat berproses dengan sesuai yang diinginkan apabila adanya sebuah komunikasi yang bagus diantara rekan perusahaan. Adanya komunikasi bagus dilingkungan perusahaan akan membuat rekan perusahaan bisa berinteraksi mengerti satu sama lain.

5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*Work satisfaction*) yaitu keadaan perasaan dalam diri para individu dalam merespon sesuatu yang dialami baik dalam hal yang mereka senangi maupun hal yang tidak disukai, bisa juga diumpamakan kepuasan kerja sebagai cerminan emosional seorang kepada pekerjaan tersebut (Handoko, 2014). Skaalvik, (2011) menyatakan kepuasan pekerjaan adalah perasaan yang dimiliki karyawan karena ketika ekspektasi sesuai apa yang diharapkan pada pekerjaannya. Karyawan bisa relatif puas sama salah satu hal dari apa yang dilakukannya dan kurang puas dengan beberapa hal lainnya. Kepuasan pekerjaan ditentukan dari beberapa aspek yakni kondisi kerja yang mendukung, kerja yang secara mental menantang, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan serta rekan kerja yang mendukung. Lebih jelasnya pengertian kepuasan pekerjaan maka penulis mengambil pengertian dari salah satu ahli dimana dia menyebutkan kepuasan yakni suatu efektifitas juga respon rasa terhadap beberapa aspek yang dilakukan (Kreitner &

Kinicki, 2011). Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik dan kadang kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ditunjukkan dengan berbagai hal salah satunya adalah dengan komitmen terhadap perusahaan. Saat seorang karyawan terus berada dan bekerja pada perusahaan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa karyawan tersebut sudah puas dengan pekerjaannya.

b. Pengaruh yang dapat dilakukan individu untuk mencapai kepuasan dan yang tidak mencapai kepuasan pada tempat kerjanya menurut (Robbbis, 2012)

1) Keluar (*Exit*)

Perilaku pekerja yang menunjukkan gelagat untuk melakukan pengunduran diri dengan mencari alternative pekerjaan lain dan dapat melakukan pengunduran diri secara langsung dari perusahaan

2) Aspirasi (*Voice*)

Ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan dengan cara selalu berusaha memperbaiki kondisi pekerjaannya dengan pemberian masukan untuk memecahkan masalah.

3) Kesetiaan (*Loyalty*)

Menunggu keadaan perusahaan membaik, seperti melindungi perusahaan dari masalah eksternal, dan yakin

pada manajemen perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat dalam mengatasi suatu masalah

4) Pengabaian (*Neglect*)

Tidak peduli dengan kondisi yang semakin buruk seperti mengabaikan kedisiplinan, atau keterlambatan secara terus menerus, tidak ada usaha untuk memperbaiki kondisi perusahaan sehingga tingkat kesalahan yang dilakukan tinggi.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yaitu beberapa bagian berguna yang bisa digunakan sebagai dasar referensi melakukan penelitian selanjutnya. Dengan didasar penelitian terdahulu maka peneliti akan membuat pembaharuan dalam penelitian selanjutnya. Ada perubahan penelitian ini dan penelitian yang sudah dibuat yaitu variabel penelitiannya. Variabel yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja. Ada juga variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Terakhir penelitian peneliti memakai variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Setelah menentukan variabel yang akan diteliti adapun hasil penelitian terdahulu meneliti tentang kinerja karyawan yang akan dijadikan sebagai acuan yaitu:

1. Hidayati & Ermiyanto (2017) melakukan penelitian tentang analisis faktor motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian dikerjakan pada Taman Wisata Candi Prambanan dengan jumlah sampel 65 orang karyawan tetap dan 75 pekerja kontrak. Seluruh populasi pekerja tetap diteliti sebagai responden dengan istilah mode sensus, sedangkan untuk sampel, pekerja kontrak diteliti menggunakan *random sampling*. Data olah dengan cara melakukan program lewat *software* SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepasan kerja memediasi kinerja karyawan.

2. Ketut IR, Mukhtar, Hartono, Herlita, Sariwulan (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank XYZ (Persero) Tbk dengan jumlah sampel acak sederhana diperoleh sebanyak 346 responden dengan jabatan non manajerial. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *simple random sampling* dimana Teknik ini digunakan karena pengambilan sampel terdiri dari 24 cabang. Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ.
3. Hamid & Hazriyanto (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada PT. Aker Solutions Batam dengan 100 Karyawan. Teknik sampling

dengan probability sampling. Data yang diolah dalam penelitian menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

4. Nurhuda et al. (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan RS Anwar Medika dengan jumlah populasi 200 karyawan. Teknik penentuan sampel yang dilakukan secara *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan SPSS 21.0 dan AMOS 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Anwar Medika
5. Bahtiar et al. (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh audit internal, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia dengan jumlah karyawan untuk sampel yaitu 39 karyawan. Penelitian ini meneliti tentang bagaimana pengaruh kinerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *siovin*. Data diambil dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Sreeya Sewu. Kuesioner akan di sebar keseluruh pegawai yang ada pada PT. Sreeya Sewu Indonesia. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, dengan analisis regresi berganda. Alat analisis yang digunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia.

C. Perumusan Hipotesis

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pernyataan dalam atribusi menurut Lubis (2011) teori tersebut mempelajari mengenai cara seseorang merespon suatu keadaan, sebab perilaku atau peristiwa. Perilaku ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu dari faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu motivasi kerja adalah sebagai faktor internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja seorang di dalam suatu perusahaan. Semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja dalam perusahaan dan sebaliknya.

Motivasi kerja menjelaskan tentang keadaan yang membuat mengarahkan, memelihara, dan membangkitkan perilaku dengan pekerjaan. Motivasi termasuk kemauan dari dalam seorang dimana karyawannya yang bermotivasi besar didalam pekerjaan akan berdampak kepada upaya dan sumber daya yang dipunyai karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya baik serta memiliki produktifitas sehingga akan meningkatkan kinerja dengan kualitas baik.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung adanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Hustia, 2020) dengan penelitiannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Motivasi Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Luthans (2005) teori atribusi mempelajari mengenai hal yang membuat tingkah laku individu yang bisa ditentukan melalui sikap internal contohnya karakter, sifat, maupun melalui sikap dari luar contohnya kondisi kerja, tekanan situasi, maupun saat kondisi tertentu yang menyebabkan pengaruh pada perilaku seorang tersebut. Karyawan yang mempunyai pekerjaan dilingkungan mendukung maka dia akan bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja bagus bagi perusahaan tentu sebaliknya saat karyawan punya pekerjaan dengan lingkungan kurang mendukung maka tidak bisa bekerja dengan optimal yang membuat karyawan malas.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah suatu yang dikaitkan dengan pegawai, yang dimaksud dengan karakteristik lingkungan kerja untuk menjelaskan apa

yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Lingkungan kerja juga merupakan di mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung adanya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan 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) mengenai penelitiannya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Teori atribusi menjelaskan bahwa seorang individu melihat perilaku perindividu, mereka melakukannya untuk mengetahui apakah sifat tersebut timbul dari dalam diri atau luar diri (Purnaditya & Rohman, 2015). Pernyataan tersebut berhubungan erat dengan kepuasan pekerjaan yang dirasakan individu oleh tiap karyawan. Kedua faktor tersebut yaitu internal maupun eksternal bisa mempengaruhi kepuasan

karyawan, jika dari faktor internal baik akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam perusahaan. Demikian juga dengan faktor eksternal, jika faktor eksternalnya baik maka akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan tersebut.

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dimana nantinya munculnya perasaan puas ini akan terbawa dan teraplikasikan pada aktivitas selama seseorang bekerja. Selain itu adanya perasaan puas dalam bekerja juga akan menambah kepercayaan diri seseorang. Kepuasan kerja mengarah pada sikap maupun perilaku seseorang terhadap kinerja diperusahaan sehingga karyawan akan merasa puas dan menyukai pekerjaannya dengan didukung oleh perlakuan baik perusahaan, fasilitas, keadaan lingkungan, kondisi dan motivasi. Tingkat kepuasan berbeda beda sesuai dengan masing masing individu, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan cepat untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung adanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Munawaroh & Suharto, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Silalahi & Bangun, 2020) menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan dan berbagai hal tersebut bisa dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kinerja karyawan

d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Teori atribusi juga merupakan proses bagaimana menentukan penyebab dan motif seseorang melakukan sesuatu. Tentunya, hal tersebut dapat didasarkan pada beberapa alasan, misalnya disebabkan dari dalam atau internal juga bisa disebabkan dari luar atau eksternal (Luthans, 2011:141). Teori juga dijadikan sebagai landasan guna memberi penjelasan adanya distingsi motivasi antara individu yang punya kemauan kerja yang tinggi dengan pekerja lainnya yang kurang bersemangat. Pernyataan pada teori atribusi, karyawan terkait tingginya kemauan pekerjaan cenderung memiliki motivasi yang besar dan berani melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan kesuksesan.

Motivasi adalah suatu cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi juga merupakan bagian terpenting dan banyak organisasi menggunakan berbagai strategi untuk mempertahankan sumber daya mereka. Literatur membuktikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi mendorong tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. Kepuasan kerja bisa memberikan dampak atau pengaruh positif bagi dirinya sendiri dan

organisasinya. Jika seorang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerja tinggi, dan sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung adanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Raisal *et al.*, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian lain dilakukan oleh (Manik *et al.*, 2021) mengenai penelitiannya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja telah menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Uraian dan berbagai penjelasan teori diatas bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan maka bisa dirumuskan sebagai berikut

H4: Motivasi kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Teori atribusi ini mengacu pengertian tentang seseorang mengungkapkan penyebab sifat orang asing atau individu tersebut yang didasari apakah melalui internal atautkah melalui eksternal yang dapat memberikan dampak pada perilaku seseorang (Nisa, I. C, 2017). Timbulnya perilaku individu ini bisa dipicu oleh salah satu faktor yaitu faktor eksternal dalam lingkungan yang ada disekitar individu tersebut.

Adanya lingkungan kerja yang mendukung disekitar individu tersebut maka akan timbul kepuasan saat individu bekerja didalam suatu perusahaan.

Lingkungan pekerjaan bisa mempengaruhi seseorang, jika seorang menyenangi lingkungan tersebut dimana dia bertugas, maka seorang tersebut dapat betah diperusahaannya saat bekerja sehingga waktu untuk bekerja dipergunakan dengan efektif juga optimis, karyawan dapat mencapai prestasi yang bagus. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Ada juga lingkungan kerja non-fisik ini penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan sebagainya. Semakin baik, maka kepuasan karyawan pun juga semakin membaik.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung adanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Windarti, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian lain dilakukan oleh (Aliya & Saragih, 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Maknanya semakin bagus kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maka, mengakibatkan kepuasan kerja

pada karyawan meningkat. Adanya uraian tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut

H5: Lingkungan kerja berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja

- f. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Teori atribusi ialah dasar teoritis dimana memaparkan mengenai seseorang individu, dimana hal ini yang memberikan pembelajaran mengenai cara yang dilalui seorang untuk menginterpretasikan sebuah peristiwa, opini, ataupun yang melatarbelakangi sikapnya. Sikap yang disebabkan secara internal adalah sikap yang berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar. Jika sikapnya dilatarbelakangi dengan hal hal baik, seperti membuat individu itu nyaman pada pekerjaannya, maka individu tersebut mempunyai motivasi yang bagus dalam bekerja.

Motivasi kerja merupakan kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan. Karyawan yang bekerja tidak dengan atas kemauannya sendiri, akan mengakibatkan penurunan kinerja disuatu perusahaan. Penyebab terjadinya yaitu tentu dipengaruhi oleh kepuasan individu karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Kepuasan kerja mengacu pada seberapa jauh karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman dalam pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila seorang

karyawan merasa ada ketidakamanan dalam bekerja yang cukup tinggi, maka karyawan tersebut memiliki tingkat stres yang tinggi. Hal ini dapat memicu terjadinya keinginan seseorang untuk malas pada pekerjaannya, dimana hal ini juga akan berimbas terhadap penurunan kinerja dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung adanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Ermiyanto, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- g. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Teori atribusi menyatakan bahwa penyebab seseorang dalam berperilaku bisa terjadi salah satunya karena lingkungan perusahaan. Peran lingkungan perusahaan dalam membentuk kepuasan kerja dapat mempengaruhi tindakan karyawan. Baiknya lingkungan kerja diharapkan dapat membuat perusahaan menuju perkembangan yang

lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang baik juga menjadi pendukung atas kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan.

Lingkungan pekerjaan merupakan aktivitas sosial, psikologi dan fisik dalam tempat bekerja yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja seorang. Lingkungan pekerjaan sebagai seluruh hal berada disekitar individu dan juga mempengaruhi seluruh individu dalam menjalankan pekerjaan. Begitu pula dengan kepuasan kerja yang akan didapat oleh para karyawan semakin terpenuhinya fasilitas yang memadai dan juga hubungan sosial yang dijalin semakin harmonis, maka kepuasan kerja para karyawan juga akan meningkat. Faktor tersebut saling berhubungan satu sama lain, jika satu faktor tersebut tidak terpenuhi maka akan terjadi permasalahan didalam perusahaan. Salah satu permasalahan yang akan terjadi yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tersebut atau bisa disebut mengundurkan diri.

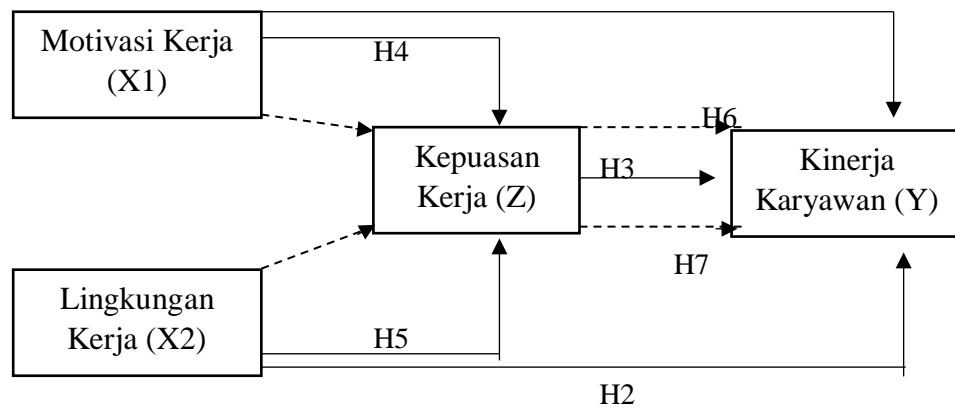
Terdapat pula penelitian terdahulu yang mendukung adanya kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022) mengenai penelitiannya peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan baik. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan sebagai berikut.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Berpikir

Terdapat banyak sekali variabel yang menjadi pengaruh pada kinerja contohnya sikap, kompensasi, ketrampilan, komitmen organisasi tentunya banyak lagi. Banyak penelitian yang masih mempertanyakan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Hanafi & Yohana, 2017), penelitian tersebut memilih variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dipenelitian sebelumnya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh *positif* sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh *negative* terhadap kinerja karyawan. Pengembangan teori atribusi menambahkan kepuasan sebagai hal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, jadi bisa digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian seperti variabel bebas atau independen $H1$ yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan untuk variabel terkait atau dependen adalah kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Hal itu berdasarkan penelitian sebelumnya dan landasan teori dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Model Penelitian

Keterangan:

—————> : Pengaruh langsung

- - - - -> : Pengaruh tidak langsung

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah gambaran langkah langkah untuk digunakan dalam penelitian gunanya untuk menjawab rumusan masalah yang ada. Jawaban pada rumusan tersebut dapat dirumuskan dipembahasan lainnya. Jawaban tersebut juga didapat dari pemnyebaran kuesioner. Analisa yang pendekatannya kuantitatif untuk tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan yaitu dengan mengetahui populasi juga sampel. Menurut Sugiyono (2017) populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi menjelaskan wilayah general atas sesuatu atau objek yang memiliki kualitas juga karakteristik khusus dan telah ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari sesudah itu dibuat kesimpulannya. Populasi penelitian ini yang dipakai adalah seluruh karyawan pada CV. Anugrah Maju Pratama, karyawan diperusahaan CV. Anugrah maju Pratama ada sebanyak 114 karyawan

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atas jumlah atau spesifikasi yang ada pada populasi. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability* sampling dengan sampel jenuh. Teknik tersebut merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dipakai menjadi sampel. *Nonprobability*

sampling merupakan sampel untuk tidak ada kesempatan atau memberikan peluang yang semacam bagi seluruh anggota populasi guna dipilih agar menjadi sampel. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini jumlah populasinya 114 responden, oleh karena itu sampel dipakai 100% dari jumlah populasi yang tersedia pada CV. Anugrah Maju Pratama. Dengan pernyataan itu penggunaan semua populasi yang tidak adanya penarikan sampel penelitian guna unsur observasi yang istilahnya menjadi teknik sensus.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menjelaskan aktifitas untuk dilakukan agar mendapatkan sesuatu hal yang akan dipakai guna mencapai keinginan dari sebuah penelitian. Metode digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan kuisisioner/survei. Menurut Sugiyono (2017) pengambilan data dan sumber data adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer yaitu sumber informasi yang didapatkan langsung oleh peneliti dengan pemberian data kepada responden. Penelitian ini data primer didapatkan dari pengisian kuesioner guna memperoleh hasil data tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain pengisian kuesioner yang diberikan oleh peneliti, peneliti juga melakukan riset yaitu dengan cara melakukan

wawancara langsung dengan karyawan yang bekerja di CV. Anugrah Maju Pratama.

b. Data sekunder

Data sekunder menjelaskan sumber informasi tidak langsung yang menghasilkan data pada pengumpul data. Penelitian tersebut diperoleh pada beberapa penelitian terdahulu, jurnal, artikel, buku, juga sumber lain dan berhubungan pada variabel penelitian.

2. Teknik Pengambilan Data

Angket juga bisa disebut kuesioner menjelaskan teknik pengambilan informasi yang dijalankan dengan memberi sebuah pertanyaan. Kuesioner dianggap penting dalam mengumpulkan informasi yang tidak dapat dijawab oleh data sekunder. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah melalui survei dan penyebaran kuesioner yang akan disebarkan kepada karyawan CV. Anugrah Maju Pratama. Penyebaran kuesioner yang dilakukan yaitu dengan mengajukan beberapa pernyataan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah persepsi responden terhadap keinginannya dari dalam seorang tersebut ataupun karakternya sebab besar hati,

memperoleh inspirasi, kesungguhan sehingga hasilnya untuk kegiatan yang dikerjakannya memperoleh keberhasilan yang maksimal serta semangat dorongan dalam beraktifitas secara ikhlas (Alfandi, 2018). Motivasi kerja juga merupakan daya pendorong agar karyawan rela untuk menggerakkan kemampuannya.

Indikator motivasi kerja mengacu pada penelitian Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi responden terhadap keadaan psikologis serta material yang terdapat pada perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan wajib menjaga ketersediaan lingkungan pekerjaan mencukupi diantaranya meliputi lingkungan fisik seperti suara musik merdu, sirkulasi udara baik, tempat yang bersih, serta lingkungan non fisik diantaranya seperti tempat ibadah, korelasi pemimpin dengan pegawai, serta suasana kerja pegawai (Kurniawan, 2019:22).

Indikator lingkungan kerja mengacu pada penelitian Facherzi & Khair (2020:111) sebagai berikut:

- 1) Fasilitas
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Hubungan kerja

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi responden terhadap sesuatu hal yang berkaitan erat dengan sikap karyawan saat bekerja, kondisi saat bekerja, dan interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya (Blum, 2017:67). Pengukuran variabel kepuasan kerja dapat menggunakan lima indikator.

Indikator kepuasan kerja mengacu pada penelitian Wibowo (2015:140) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Kualitas pengawasan
- 3) Hubungan dengan rekan kerja
- 4) Peluang promosi.
- 5) Pembayaran

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden terhadap pandangan karyawan dengan kecakapan bagus yang sudah diketahui dari perindividu dalam menjalankan tanggung jawab juga tugasnya (Farisi, 2020). Kinerja disebut juga sebagai karakter dari

perseorangan dalam kelompok yang turut ikut serta dalam pekerjaan.

Indikator kinerja karyawan mengacu pada penelitian Robbins (2016:260) meliputi:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Efektivitas

2. Pengukuran Variabel

Skala likert yaitu suatu pengukuran psikometrik paling banyak dipergunakan disebuah riset berupa survei. Pengukuran likert dipakai guna mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang. Pandangan sosial telah ditentukan secara pasti oleh penelitian ini, yang akan berkelanjutan disebut dengan variabel sebuah penelitian. Indikator kriteria penilaian dalam pengukuran likert mengacu pada sebuah penelitian Sugiyono (2017:93) penelitian tersebut menjelaskan tentang beberapa pengukuran likert yang akan diteliti, guna untuk mengetahui data pengukuran sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- c. Netral (N) diberi skor 3
- d. Setuju (S) diberi skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

D. Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif variabel merupakan aktivitas pengumpulan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami. Menurut Ghozali (2011: 19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis. Tujuan utama analisis statistik deskriptif variabel untuk memberikan gambaran mengenai variabel variabel yang digunakan, seperti nilai minimum, nilai maksimum, rata rata dan standar deviasi pada masing masing penelitian. Analisis statistik deskriptif variabel ini juga digunakan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel penelitian dengan melihat nilai minimum, rata rata dan standar deviasi dari masing masing variabel independen dan variabel dependen.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji ini bertujuan bagi peneliti untuk mengetahui sejauh mana responden memberi jawaban pada kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisisioner dengan skor total yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) $> 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) $< 0,05$, maka terjadi hubungan yang signifikan atau valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Kehandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana computer. Suatu variabel dikatakan mempunyai reabilitas yang sesuai apabila memiliki koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Variabel penjelas yang lebih sari

satu buah inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel yang memiliki dan terhadap variabel yang dijelaskan atau variabel dependen. Tujuan analisis regresi linear berganda yaitu untuk menguji lebih dari satu variabel independen atau variabel bebas (Ghozali, 2016). Regresi berganda bisa digunakan untuk mengetahui bagaimana setiap variabel independen mempunyai hubungan dengan variabel dependen dan dapat dinyatakan dengan negatif atau positif (Ghozali, 2018). Rumus persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Z &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\ Y &= \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e \end{aligned}$$

Keterangan:

Z = Variabel mediasi (kepuasan kerja)

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X₁ - Variabel independen (motivasi kerja)

X₂ = Variabel independen (lingkungan kerja)

B - Koefisien

e = standar error

F. Pengujian Hipotesis

a. Uji f (Goodness of Fit Test)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Ghozali (2017: 98)

menyatakan uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara serempak terhadap variabel terkait. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang ($df1$) = k dan derajat kebebasan penyebut ($df2$) = n-k-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.

b. Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Sugiyono (2017:244) menyatakan bahwa koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi kemudian dikalikan 100%. Persentasi tersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi mempunyai nilai antara 0 sampai dengan 1. Pada intinya uji R^2 digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variabel terkait (dependen). Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati

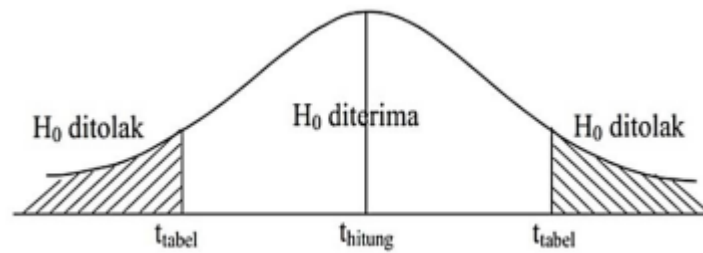
angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terkait (Y) Sugiyono (2017).

c. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara individual. Uji t ini untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebasnya secara sendiri sendiri terhadap variabel terkait. Ketentuan tingkat signifikan yang digunakan yaitu sebesar 5 %. Dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terkait begitupun sebaliknya (Sarwono, 2007:167). Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan level of significance 0,05 dan dengan uji satu sisi atau one tile. Pada penelitian ini juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap masing masing variabel karena didalamnya terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Sehingga penelitian dengan variabel variabel tersebut dapat disimpulkan dengan:

Jika $-|t_{hitung}| > |t_{tabel}|$ atau $p\text{-value} < 0,05$, maka Hipotesis nol ditolak.

Jika $-|t_{hitung}| < |t_{tabel}|$ atau $p\text{-value} > 0,05$, maka Hipotesis nol diterima.



Gambar 3.1 Kurva Uji t

d. Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan uji sobel (Ghozali, 2018). Uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

Sab = Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel X dengan variabel Z

b = Jalur mediator Z dengan variabel Y

Sa = *Standard error* dari koefisien α

Sb = *Standard error* dari koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{Sab}$$

Apabila pengujian z lebih besar dari 1,96 (standar z mutlak) maka terjadi pengaruh mediasi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada CV Anugrah Maju Pratama di Kota Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, rasa kepuasan pada seorang karyawan didalam perusahaan akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut menanggapi pekerjaannya. Semakin nyaman dan senang karyawan berada dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga semakin baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa apabila suatu karyawan memiliki motivasi yang besar yang ada pada dalam dirinya maka produktivitas kerja atau kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan baik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang proposional sesuai dengan karyawan baik secara internal maupun eksternal, semakin baik

faktor internal dan eksternalnya maka semakin baik juga pengaruh hasil kerjanya.

4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, motivasi hal yang mendasari seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya, Jika karyawan puas terhadap pekerjaannya pasti seorang karyawan tersebut mempunyai motivasi yang besar.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, lingkungan karyawan saat bekerja yang nyaman dan menarik akan membuat karyawan puas dan senang dalam melakukan tugas pekerjaannya di perusahaan.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, rasa kepuasan karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan motivasi yang ada pada dalam diri karyawan sehingga membuat hasil kinerja yang baik disuatu perusahaan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, adanya kepuasan yang tinggi pasti ada lingkungan yang nyaman, hal ini membuat kinerja karyawan disuatu perusahaan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil, dapat diberikan saran atau usulan dengan harapan dapat bermanfaat sebagai perbaikan kinerja kedepannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Atasan perlu memperhatikan kebutuhan fisiologis, jaminan kesehatan, hubungan rekan kerja, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi karyawan yang dapat membuat karyawan kemauan kerja karyawan meningkat, sehingga hasil kinerja karyawan juga meningkat.
2. Pihak perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kelengkapan fasilitas, kebisingan disekitar perusahaan, sirkulasi udara dan hubungan antara rekan kerja. lingkungan kerja yang yang proposional dapat mempengaruhi hasil kerjanya baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja.
3. Perusahaan juga perlu memperhatikan apa yang dirasakan karyawannya selama bekerja di perusahaan tersebut seperti pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan rekan kerja, peluang promosi dan pembayaran. Faktor internal maupun eksternal yang mampu membuat karyawan nyaman dan puas selama karyawan tersebut bekerja bisa membuat hasil kinerja karyawan semakin baik juga.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian diantaranya yaitu:

1. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap responden, menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa lazimnya kinerja dinilai oleh atasan langsung. Permasalahan yang

timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang objektif.

2. Penelitian ini fokus dengan pengujian variabel yang digunakan yaitu variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Maka tidak dipungkiri adanya faktor faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 114 responden. Responden terbatas yang memungkinkan masih ada kekurangan pada penelitian ini.
4. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. <https://doi.org/10.20885/jca.vol3.iss3.art4>
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27078>
- 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.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Munawaroh, Suharto, I. K. S. (2020). *Jurnal Internasional Penelitian Bisnis dan Ilmu Sosial International Journal of Business and Social Science Research.* 28–35. <https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.23>
- 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). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- 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.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

- Sudiardhita Ketut IR, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlitha, & Sariwulan. (2018). *Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kepuasan Karyawan Dan Kepuasan Kerja*. 17, 1–15.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Sedarmayanti. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Ciamis Dini Daniyaturrizkiyah Abstrak. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 17–30.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Natsir, M. (2017). Motivation to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 79–97. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Prabowo, Lindu Anwar, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
- Kelley, H. H. (1973). The Process of Causal Attribution. *American Psychologist*, 38(February), 107–128. http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_processes_of_causal_attribution.pdf