
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA
PADA KINERJA KARYAWAN PT. AMANAH PRIMA INDONESIA
KABUPATEN TANGERANG**

Dwi Prasetyo

Program Pascasarjana UNIS Tangerang
dwiprasetyo.msn@gmail.com

Jim Hoy

Program Pascasarjana UNIS Tangerang
jimhoyyam@unis.ac.id

Hadi Suharno

Program Pascasarjana UNIS Tangerang
hsuharno@unis.ac.id

ABSTRAK

Riset dan pengkajian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya bagi kinerja karyawan. Anggota populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Amanah Prima Indonesia yang berjumlah 50 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. *Data analysis method* yang dipergunakan yaitu statistik deskriptif dan *path analysis*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruh langsungnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan, motivasi kerja merupakan variabel yang paling besar pengaruh langsungnya pada kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

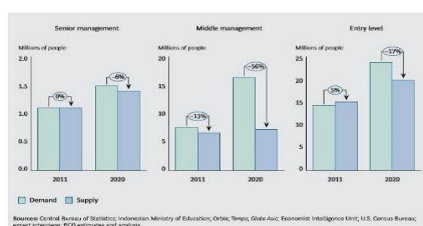
Kondisi globalisasi saat ini membuat terjadinya berbagai macam isu. Namun, isu yang sering menjadi perbincangan yaitu persaingan bebas. Keadaan ini menyebabkan persaingan di antara perusahaan semakin ketat, karena bukan hanya berkompetisi dengan perusahaan lain di pasar lokal, namun perusahaan pun akan berkompetisi di pasar global. Hal ini berdampak pada risiko dan tantangan yang akan diterima oleh setiap perusahaan. Sehingga setiap perusahaan harus memformulasikan sebuah strategi baru untuk mengikuti dan mengimbangi

kecepatan perkembangan fenomena global ini agar bisa *survive* dan berkembang. Salah satunya yang harusnya menjadi titik fokus yaitu pada sumber daya manusianya. Seperti yang kita ketahui, setiap perusahaan tentu memiliki sebuah tujuan yang hendak dicapai. Di mana dalam proses pencapaian tujuan tersebut ditentukan dari seberapa efisien dan efektif suatu perusahaan *manage* sumber daya manusianya. Dengan kata lain, SDM yang ada menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan.

Dalam kegiatan bisnis, *Human resources* mempunyai fungsi yang penting.

Karena secanggih-canggihnya teknologi, tanpa adanya manusia yang menjalankannya maka itu semua tidak akan berjalan dengan maksimal. Sehingga suatu perusahaan perlu berupaya untuk menjadikan *human resources* yang ada supaya dalam mengerjakan tugas dan kewajiban hasilnya adalah titik optimal dari kinerjanya.

Kinerja dari individu yang berada di dalam suatu perusahaan merupakan suatu elemen yang paling berperan di perusahaan, sehingga aspek-aspek yang dapat memicu kinerja karyawan menjadi maksimal perlu menjadi titik fokus perusahaan, dikarenakan pencapaian tujuan dari perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Sebagaimana pendapat dari (Boohene & Boateng, 2015) yang menyatakan: “kinerja dari para karyawan adalah faktor utama yang menentukan berhasil atau gagalnya suatu bisnis”. Jika kinerja karyawan itu baik, tentunya akan berdampak baik bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan hidup, tumbuh dan berkembang, begitu pula sebaliknya. Permasalahan yang ada, dalam hal ini rendahnya kinerja karyawan banyak ditemui di perusahaan-perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh sebuah riset yang dipublikasikan oleh *The Boston Consulting Group* bersama *The World Federation of People Management Associations*, yang mengatakan: “*Indonesian companies face employee performance problems at various levels throughout their company*”, yang memiliki arti bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah kinerja karyawan di berbagai jenjang di seluruh perusahaan mereka (Tong & Waltermann, 2013).



Gambar 1 Kesenjangan di Semua Level Pekerjaan
Sumber: Tong dan Waltermann (2013:5)

Gambar 1 di atas memperlihatkan bahwa *The Boston Consulting Group* yang merupakan perusahaan konsultan manajemen terkemuka di dunia, bersama dengan *The World Federation of People Management Associations*, memprediksi akan terjadi kesenjangan (*gap*) antara kebutuhan (permintaan) tenaga kerja berkualitas dengan pasokan tenaga kerja yang berkualitas di Indonesia pada tahun 2020 ini. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa kesenjangan itu terjadi di semua tingkatan pekerjaan, mulai dari *level senior management*, *middle management* maupun *entry level*.

Sebuah keniscayaan bahwa suatu perusahaan tentu mengharapkan orang-orang yang berada di dalamnya memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apabila kinerja individu yang berada di dalam perusahaan menurun akan memberikan *impact* yang sama terhadap hasil kinerja perusahaan. Keadaan ini mengakibatkan suatu perusahaan mengalami kerugian dan akan menjadi efek domino terhadap bidang-bidang yang lainnya. Berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan telah dicoba oleh perusahaan. Tetapi pada kenyataannya, kinerja karyawan itu tidak secara impulsif terbentuk menjadi seperti yang dikehendaki. Strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tetaplah harus dirumuskan dan diimplementasikan, supaya tetap kuat bertahan hidup di *globalization era* yang semakin penuh dengan persaingan ini.

PT. Amanah Prima Indonesia adalah perusahaan makanan dan minuman. Perusahaan ini memproduksi jus buah-buahan dengan merek TOZA untuk pasar HORECA (Hotel, Restaurant dan Cafe). Pada kurun waktu yang sama perusahaan ini pun memasuki pasar *Airlines and Amusement Center*. Selain memproduksi minuman, PT.

Amanah Prima Indonesia juga memproduksi selai dan sayuran beku. Maka dari itu, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai diperlukan kinerja yang optimal dari seluruh karyawan yang berada di dalamnya.

Kinerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia dinilai berdasarkan empat unsur, sedangkan unsur yang lain sifatnya minor. Merujuk pada hasil evaluasi yang dilakukan oleh pihak HRD PT. Amanah Prima Indonesia pada akhir tahun 2019, menyatakan nilai tiga unsur di antaranya: kinerja, kualitas kerja dan konsistensi kerja nilainya belum begitu maksimal. Hanya terdapat satu unsur yaitu keselamatan kerja yang nilainya maksimal. Selain empat unsur tersebut, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan perlu berupaya mengelola *human resources* yang ada supaya memiliki kinerja yang maksimal. Salah satunya, pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya pemberian motivasi dari pimpinan agar karyawan terdorong dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Karena motivasi menjadi sumber energi yang dapat menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Salah satu indikator motivasi adalah presensi karyawan. sebagaimana dari data HRD diketahui tingkat presensi pada delapan bulan terakhir dari September 2019 – April 2020 dengan rata-rata presensi sebesar 91.40%, kurang 8.60% dari target (100%), dengan kecenderungan tingkat presensi semakin menurun. Keadaan ini dirasa oleh perusahaan belum memberikan kepuasan, karena target yang telah ditetapkan belum tercapai. Dari data di atas, memberikan indikasi bahwa motivasi karyawan dalam hal ini belum maksimal. Dengan demikian, diduga menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja pun memiliki peran yang cukup penting bagi

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dan karyawan merupakan dua elemen yang tidak bisa dipecah atau dipisahkan. Hal ini dikarenakan, lingkungan tempat bekerja yang terpelihara dengan baik dapat melahirkan keamann dan kenyamann bagi karyawan, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil survei pra penelitian, masih terdapat gap antara skor hasil keusioner pra penelitian dengan skor maksimal. Jika dirata-ratakan gap tersebut sebesar 27 poin. Sehingga memberikan indikasi bahwa lingkungan kerja dalam hal ini kurang baik. Dengan demikian, diduga menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja karyawan.

Faktor lain yaitu kepuasan kerja, yang di mana hal ini sangat menentukan senang atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja maka hasil dari pekerjaannya tersebut akan maksimal. Berdasarkan hasil survei pra penelitian, masih terdapat gap antara skor hasil keusioner pra penelitian dengan skor maksimal. Jika dirata-ratakan gap tersebut sebesar 31 poin. Sehingga memberikan indikasi bahwa rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya kurang baik. Dengan demikian, diduga menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja karyawan.

Berangkat dari temuan fakta yang telah diuraikan, maka judul penelitian ini yaitu: “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia Kabupaten Tangerang”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) motivasi kerja adalah suatu keadaan yang bisa menstimulasi seorang karyawan untuk

meraih apa yang menjadi tujuan dari *motive* dirinya. *Motive* (motif) dapat diartikan sebagai keinginan atau *purpose* yang ingin diraih. Oleh karena itu, motivasi mengaitkan sasaran ataupun tujuan yang nantinya akan menjadi pendorong maupun pemberi arah dalam melakukan suatu perbuatan. Sejalan dengan pendapat di atas, (Hasibuan, 2017) mengemukakan: “motivasi kerja merupakan sokongan energi penggerak untuk melahirkan gelora dan semangat kerja seseorang, supaya seorang karyawan rela untuk bekerja bersama dengan efektif dalam upaya untuk mencapai titik kepuasan”.

Dari dua definisi di atas, inti sarinya: motivasi kerja adalah suatu pemicu yang mendorong seorang karyawan, dari luar dirinya ataupun dalam dirinya yang dapat menggerakkan dan mengarahkan seorang karyawan saat melaksanakan kewajibannya dengan penuh gairah. Dorongan yang berasal dari dalam dirinya tersebut dapat berupa perasaan puas, hajat ataupun keperluan dari karyawan yang hendak dicapai, sedangkan dorongan yang berasal dari luar dirinya tersebut dapat berupa sasaran dan tujuan yang akan digapai oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja

(Sunyoto, 2012) menyatakan: “lingkungan kerja merupakan suatu keseluruhan yang terletak di sekeliling para pekerja yang dapat memberikan pengaruh kepada seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kewajibannya”. (Sedarmayanti, 2015) memperkuat pendapat di atas yang mengatakan: “lingkungan kerja itu mencakup banyak hal, di antaranya mulai dari peralatan dan perlengkapan yang digunakan, material yang digunakan, kondisi lingkungan di area kerja, desain serta prosedur kerja”.

Dari dua definisi di atas inti sarinya: lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi

di area sekitar seorang pekerja melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, di mana hal ini menentukan hasil kerja dari seorang karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017) kepuasan kerja adalah hasil dari penilaian seorang karyawan terhadap bidang pekerjaannya sehingga memunculkan pandangan yang *positive* terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Greenberg dan Baron (2008) dalam (Ndule & Ekechukwu, 2016) mengatakan: “kepuasan kerja sebagai perasaan yang dapat menghasilkan efek positif atau negatif terhadap peran dan tanggung jawab seseorang di tempat kerja. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai respons emosional pekerja terhadap berbagai faktor terkait pekerjaan yang menghasilkan kesenangan, kenyamanan, kepercayaan diri, penghargaan, pertumbuhan pribadi, dan berbagai peluang positif, termasuk mobilitas ke atas, pengakuan, dan penilaian yang dilakukan pada pola prestasi dengan nilai moneter sebagai kompensasi”.

Dari dua definisi di atas, inti sarinya: kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dalam memandang dan memaknai pekerjaannya, sehingga akan menimbulkan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan terhadap pekerjaannya tersebut, di mana itu tercermin dari sikapnya dalam bekerja. Jika sikapnya positif maka karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja, begitupun dengan sebaliknya.

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (1999) dalam (Sutrisno, 2015) menyatakan: “kinerja adalah capaian hasil kerja dari seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk meraih tujuan perusahaan

sesuai dengan kaidah dan etika bisnis yang berlaku”. Memperjelas pendapat di atas, (Soelaiman, 2012) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu *output* dari seorang karyawan baik berupa barang maupun jasa, sesuai dngan stndar yng ditetapkan oleh perusahaan yang diraih berdasarkan *knowledge* dan *skill* yang dimiliki.

Dari dua definisi di atas, inti sarinya: kinerja karyawan merupakan capaian dari kegiatan karyawan dalm melaksanakan tugasnya, melalui *knowledge* dan kecakapan atau kemampuan yang dimiliki sebagai bagian dari usaha untuk mencapai sasaran dan tujuan dari suatu perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Subjek riset (penelitian) ini berfokus kepada PT. Amanah Prima Indonesia, yang di mana perusahaan ini adalah perusahaan makanan dan minuman. Subjek penelitian ini diambil dikarenakan industri makanan dan minuman menjadi slah stu perusahaan yang memberikan kontribusi cukup besar bagi pendapatan nasional dan menjadi prioritas pemerintah sebagai pelopor dalam *implementation of industry 4.0* di Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan yaitu karyawan *production department* di PT. Amanah Prima Indonesia sebanyak 50 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi sebanyak 50 karyawan maka peneliti mengambil sampel jenuh, sehingga populasi yang ada dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Data analysis method yang digunakan: statistika deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan pengujian analisis jalur, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,302 (pYX_1) + 0,406 (pYX_2) + 0,650 (\epsilon_1)$$

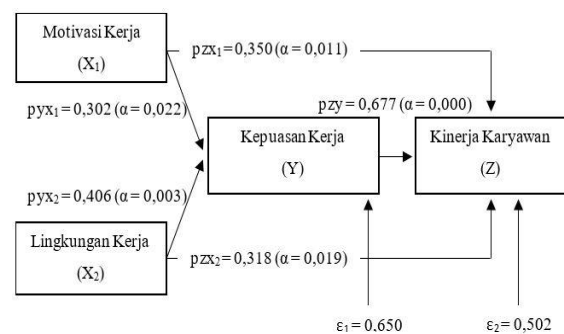
$$Z = 0,350 (pZX_1) + 0,318 (pZX_2) + 0,677 (pZY) + 0,502 (\epsilon_2)$$

Besarnya pengaruh faktor yang tidak diteliti diperoleh dari perhitungan:

Nilai $\epsilon_1 = 1 - R^2 = 1 - 0,350 = 0,650$

Nilai $\epsilon_2 = 1 - R^2 = 1 - 0,498 = 0,502$

Jika dipetakan dalam diagram jalur model mediasi, nilai-nilai yang terdapat pada kedua persamaan di atas akan tampak sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Perhitungan Analisis Jalur
Sumber: data yang diolah Tahun 2020

Jika disajikan dalam bentuk tabel, dapat dilihat pada hasil berikut:

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Kontribusi
X1 → Z		0,350
	X1 → Y → Z (0,302 x 0,677)	0,204
Total Pengaruh X1		0,554
X2 → Z		0,318
	X2 → Y → Z (0,406 x 0,677)	0,275
Total Pengaruh X2		0,593

Sumber: data yang diolah menggunakan SPSS Versi 25.0

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *path analysis* diperoleh nilai jalur (β) sebesar 0,302, hasil ini memberikan arti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 30,2%.

Hasil tersebut sesuai dengan teori kepuasan yang dikatakan (Hasibuan, 2017) yang pada intinya adalah seseorang itu akan bersemangat dalam mengerjakan suatu hal (bekerja), jika hal tersebut dirasa akan dapat memenuhi kebutuhannya, dan itu semua dilakukan demi memberikan rasa puas bagi dirinya. Sejalan dengan *Content Theory* yang dikemukakan oleh (Rivai, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014) yang intinya adalah pada hakikatnya seorang manusia itu terdorong dan termotivasi untuk melakukan suatu tindakan, disebabkan adanya kebutuhan pada dirinya. Sehingga seseorang akan bersemangat dalam memenuhi kebutuhannya tersebut untuk memuaskan kebutuhan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kebutuhan yang akan dicoba dipuaskan oleh seorang karyawan akan menjadi pendorongan ataupun penyemangat bagi karyawan untuk bertindak mengerjakan suatu hal (bekerja), dari tindakannya itu menghasilkan sesuatu yang dapat membuat mereka merasa puas dan begitu seterusnya. Jadi dalam hal ini motivasi berangkat dari kebutuhan seseorang yang akan dicoba untuk dipenuhi. Jika apa yang dilakukan menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhannya maka seorang karyawan akan merasa puas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *path analysis* diperoleh nilai jalur (β) sebesar 0,406, hasil ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 40,6%.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikatakan Odger (2007) dalam (Setiawan & Khurosani, 2018) yang pada intinya adalah tingkat kenyamanan dan keamanan dalam mendesain lingkungan kerja dilakukan untuk memuaskan kebutuhan dari karyawan yang meliputi kebutuhan fisik dan psikologi karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa situasi dan kondisi tempat karyawan bekerja menentukan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan bekerja di tempat tersebut. Perasaan senang yang dirasakan menjadi pemicu bagi kepuasan kerja. Karena area tempat karyawan bekerja yang dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bisa menumbuhkan dan memupuk perasaan puas di hatinya, hal tersebut akan terlihat dari perilakunya dalam berkerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *path analysis* diperoleh nilai jalur (β) sebesar 0,350, hasil ini memberikan arti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35%.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikatakan (Rivai, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014) yang pada intinya adalah motivasi pada hakikatnya akan menggenjot atau memecut semangat dari seorang karyawan untuk serius dan giat dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada hasil kerjanya dalam upaya mencapai tujuan dirinya maupun perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi menentukan tingkat capaian hasil dari pekerjaan seorang karyawan, di

mana motivasi ini menjadi mesin penggerak dan pendorong bagi semangat kerja karyawan untuk memberikan *output* kerja berdasarkan standar perusahaan bahkan lebih. Maka dari itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia motivasi ini sangatlah penting, karena tinggi rendahnya motivasi menentukan sikap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga manajer atau pimpinan perusahaan perlu berupaya meningkatkan dan menjaga motivasi kerja karyawan, melalui berbagai strategi maupun kebijakan yang berorientasi pada individu yang berada di dalamnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *path analysis* diperoleh nilai jalur (β) sebesar 0,318, hasil ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 31,8%.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikatakan (Sedarmayanti, 2015) yang pada intinya adalah seorang karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan optimal jika mendapati lingkungan yang memberikan kenyamanan, keamanan dan dapat menyehatkan bagi dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa situasi dan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja yang terpelihara dengan baik, akan memberikan pengaruh pada hasil kerja karyawan yang optimal. Tetapi jika situasi dan kondisi lingkungan kerja itu kurang baik bahkan bisa dikatakan buruk, akan berdampak pada rendahnya hasil kerja karyawan. Sehingga dalam hal ini, lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan, keamanan, menyehatkan dan menyenangkan hati karyawan sangatlah harus diciptakan dan dipelihara dengan baik oleh perusahaan.

Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh nilai kontribusi sebesar 0,204, hasil ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,4%.

Hasil tersebut sesuai dengan *Expectancy Theory* yang dikatakan oleh Victor Vroom's dalam (Rivai, Ramly, Mutis, & Arafah, 2014) yang intinya adalah motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhannya demi memberikan rasa puas bagi dirinya, akan memacu seorang karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.

Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh nilai kontribusi sebesar 0,275, hasil ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,5%.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikatakan oleh (Taiwo, 2010) yang pada intinya adalah suatu lingkungan yang didesain untuk memberikan kepuasan bagi karyawan untuk menyalurkan gagasan atau ide dapat membuat karyawan mencapai kinerja terbaiknya.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori, maka dari pembahasan sebelumnya dan pembahasan yang ini, dapat ditarik sebuah kesimpulan: motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing bisa memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, di mana dengan semakin baiknya motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingginya kepuasan dari seorang karyawan. Kemudian karena adanya rasa puas tersebut berdampak pada kinerjanya, yang di mana

dapat dilihat dari sikapnya dalam bekerja, baik dari sisi moral maupun prestasi kerjanya. Inilah pentingnya menciptakan kepuasan kerja karyawan, karena dengannya dapat memperantarai semangat yang ada di dalam diri seseorang, didukung oleh keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja yang memberikan kenyamanan, keamanan, menyehatkan dan menyenangkan hati karyawan, tentu hal tersebut akan berdampak baik bagi hasil kerja dari seorang karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulannya:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia.
5. Kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia.
6. Kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Amanah Prima Indonesia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, saran yang dapat penulis ajukan antara lain:

- a. Manajemen perusahaan hendaknya berupaya menjaga dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan melahirkan kebijakan-kebijakan yang dapat memacu motivasi karyawan dalam bekerja, salah satunya yang

berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik dari karyawan, di mana ini menjadi kewajiban fundamental yang mesti dipenuhi oleh perusahaan dalam mendongkrak kinerja dari karyawannya. Karena pada dasarnya kebutuhan fisik yang meliputi kebutuhan sehari-hari dari seorang karyawan menjadi dorongan bagi mereka untuk bekerja. Jika dengan bekerja hasilnya dirasakan dapat memenuhi kebutuhannya maka karyawan tersebut akan semangat dalam bekerja, yang berdampak pada kinerjanya yang baik dan setiap waktu akan meningkatkan kinerjanya bersamaan dengan kebutuhan yang saat itu akan dipenuhi.

- b. Manajemen perusahaan hendaknya berupaya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang bisa memberikan keamanan dan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja. Bukan hanya itu, kondisi lingkungan yang menyehatkan dan dapat menyenangkan hati karyawan pun perlu diperhatikan, sebab dengan ini kinerja dari karyawan bisa maksimal.
- c. Manajemen perusahaan hendaknya melakukan evaluasi secara holistik mengenai keadaan motivasi karyawan dalam bekerja dan kondisi lingkungan tempat karyawan bekerja, sehingga selalu dapat diambil langkah strategiknya. Selain itu, perlu juga untuk mengevaluasi faktor lainnya yang dianggap dapat memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat selalu meningkatkan kinerjanya di level terbaik dalam menjalankan tugasnya.
- d. Manajemen perusahaan hendaknya hanya perlu berkonsentrasi pada pengaruh kontribusi langsung antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan untuk

kepuasan kerja karyawan tidak perlu dianalisa terlalu mendalam, karena kontribusi mediasinya memiliki nilai yang lebih kecil daripada nilai kontribusi langsungnya. Manajemen perusahaan hanya perlu fokus dan berkonsentrasi pada peningkatan motivasi karyawan melalui berbagai kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan dan menjaga semangat kerja karyawan yakni dengan berupaya memenuhi kebutuhan fisiknya. Begitupun dengan lingkungan kerja, manajemen perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan yang bisa melahirkan kenyamanan dan keamann karyawan saat bekerja serta menyehatkan dan menyenangkan hati karyawan agar kinerjanya dapat meningkat dan selalu berada pada level terbaik.

6. REFERENSI

- Boohene, R., & Boateng, J. A. (2015). Perceptions of Senior on Empowerment Strategies in a Tertiary Institution in Ghana. *International Journal Cross-Cultural Studies*, 5(1), 33-37.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ndule, I. T., & Ekechukwu, H. C. (2016). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(1), 13-25.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2015). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, I., & Khurosan, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Krakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1-19.
- Soelaiman. (2012). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Taiwo, A. S. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business and Management*, 4(3), 299-307.
- Tong, D., & Waltermann, B. (2013). Growing Pains, Lasting Advantage (Tackling Indonesia's Talent Challenges). *The Boston Consulting Group*, 1-15.