

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.Bank Artha Graha.Tbk. Pekanbaru

“Effect On The Performance Of Work Environment Through The PT.Bank Artha Job Satisfaction Graha.Tbk.Pekanbaru”

by :

Wiwin Cristi Amelia

Dr.Samsir,SE.,M.Si

Marzolina,SE.,MM.

Faculty of economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E-mail : RevanDarwin924@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of the work environment on the performance of the company through employee job satisfaction in PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru, to determine the effect of work environment on job satisfaction in PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru, and to determine the effect of work environment on performance in PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru.

The sampling method using a sample using random sampling techniques, namely the sampling techniques that provide equal opportunities to the members of the population to be able to become members of the sample. Determination of the number of samples is done by using the formula in Riduwan Slovin (2005:65). From the calculations, the number of samples as many as 52 employees at PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru. Data collection methods used observations are researchers involved with the everyday person being observed or used as a source of research data, the questionnaire was carried out data collection techniques of data by compiling a list of questions and then pass it to the respondents in the study, and this documentation techniques used to obtain data from the company, especially knowing the state of the company. Data were analyzed using descriptive statistics to describe the use of data each variable, testing the quality of data, and path analysis.

The results showed that the relationship between work environment on performance through employee job satisfaction in PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru is very strong at ($r = 0.083$). The coefficient of determination or R-square is a figure of -, 007. For multiple linear regression should use the adjusted R square Adjusted R square or written, as adjusted by the number of independent variables were used, whereby if the independent variable 1 (one) then use the R-square and if it exceeds 1 (one) using the adjusted R square . Adjusted R square is equal to -.034 this means that 64.4% of the variation in the dependent variable of performance and job satisfaction of employees at PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru which can be explained by the independent variables work environment while the rest is explained by other variables.

Keywords: Work Environment, Performance and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Luthans menyebutkan bahwa penelitian terhadap karyawan pemerintah menunjukkan bahwa orang yang yakin bahwa pekerjaannya penting memiliki ketidakhadiran rendah daripada orang yang tidak merasa pekerjaannya penting. Selain itu, penting untuk diingat bahwa kepuasan kerja tinggi belum tentu menghasilkan ketidakhadiran yang rendah, tetapi kepuasan kerja yang rendah mungkin menyebabkan ketidakhadiran. Sedangkan menurut Nurmansyah (2011:246). Kepuasan kerja berhubungan dengan banyaknya variabel karyawan, seperti perputaran karyawan, absensi, usia, jabatan dan ukuran dari organisasi dimana seorang karyawan bekerja.

Kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai yang seharusnya dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan. Harapan karyawan adalah mencakup : a) Kondisi kerja yang baik, b) Merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan terutama yang menyangkut nasibnya, c) cara pendisiplinan yang diplomatis, d) penghargaan yang wajar atas prestasi kerja, e) kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya, f) penggajian yang adil dan wajar, g) kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi, h) adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masalah pribadi, i) jaminan adanya perlakuan yang adil dan objektif dan j) pekerjaan yang menarik.

Kepuasan kerja akan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi, dimana semakin besar harapan

tersebut terpenuhi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan. Maka apabila harapan karyawan sudah mendekati pemenuhan maksimal, maka ia akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kepuasannya itu, yang salah satu caranya adalah dengan cara mendisiplinkan diri untuk mematuhi segala nilai dan norma serta prosedur yang berlaku di perusahaannya (Siagian, 2003:195).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru?

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru.

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut

- H1 :Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru.
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru.
- H3 :Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru.

II.TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Istilah kinerja merupakan saduran dari bahas Inggris, yakni *performance* yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Menurut Nanang Fattah (2001:1) "Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau *knowledge*, *attitude*, *skill* *motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain dikemukakan Wahjosumidjo (2003 : 433), yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: a) Kewibawaan (*power*), b) sifat-sifat atau keterampilan, c) perilaku, dan d) fleksibilitas pemimpin.

Kewibawaan adalah merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Kewibawaan di sini dimaksudkan

sebagai kekuatan yang dimiliki seseorang, Seseorang yang memiliki kekuatan (*power*) dalam bekerja bisaanya ia akan leluasa dalam mengkreasikan atau membuat sesuatu hal baru agar bisa menghasilkan suatu pekerjaan dengan baik dan tepat. Sehingga kalau ini terjadi maka kinerja seseorang akan meningkat.

- a. Sifat-sifat atau keterampilan. Seseorang yang memiliki banyak keterampilan jelas kinerja juga akan lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang hanya memiliki keterampilan seadanya. Karena itu agar kinerja seseorang meningkat maka perlu diberikan keterampilan-keterampilan baru bagi anggota-anggota dalam suatu organisasi.
- b. Perilaku juga merupakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja seseorang. Perilaku yang positif yang mengarah kepada kebaikan jelas akan menghasilkan kinerja yang positif yang dapat membawa kemajuan organisasi.
- c. Fleksibilitas pemimpin, barangkali suatu organisasi sangat merindukan kefleksibelan pemimpin. Maksudnya adalah pemimpin tersebut bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang ada pada saat ini, tidak kaku terhadap suatu keputusan atau suatu kondisi. Dengan demikian bawahan akan senang dan tidak kaku dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Fleksibel tidak diartikan bebas tapi luwes, sehingga apabila hal ini

tercipta maka akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) yang dirasakan oleh karyawan, yang memiliki segi-segi (Rivai dan Mulyadi, 2003:246):

- a. Segi sosial ekonomi, yang terdiri dari gaji/upah/ insentif dan jaminan sosial.
- b. Segi sosial psikologi, yang terdiri dari: kesempatan untuk maju, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, dan berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan.

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut (Luthans, 2006:244) :

1. Pekerjaan itu sendiri
Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja
2. Promosi
Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

3. Pengawasan
Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli kepada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
4. Kelompok kerja
Sifat alami dari kelompok atau tim kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.
5. Kondisi kerja
Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising) individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.
6. Penghargaan
Bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan Menurut Pangabean (2004 : 93).

Sedangkan menurut Ivancevich dan Matteson (dalam Nurmansyah 2011:240), ada lima faktor yang amat penting dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Imbalan, sejumlah imbalan yang diterima dan dirasakan.
2. Pekerjaan itu sendiri, disini diartikan adalah keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Peluang promosi, tersedianya kesempatan untuk maju.
4. Supervise, adalah kemampuan supervisi untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan kerja, keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Burt (dalam Nurmansyah, 2011:240) mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Faktor hubungan antar karyawan :
 - a. Hubungan antar manajer dengan karyawan.
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja.
 - c. Hubungan social di antara karyawan.
 - d. Sugesti dari teman kerja.
 - e. Emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individu yang berhubungan dengan :
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaan.
 - b. Umur orang sewaktu bekerja.
 - c. Jenis kelamin.
3. Faktor yang berhubungan dengan :
 - a. Keadaan keluarga karyawan.
 - b. Rekreasi.
 - c. Pendidikan.

Lingkungan Kerja

Dalam kegiatan sehari-hari lingkungan kerja sangat berpengaruh sekali terhadap tingkah laku dan perilaku karyawan (karyawan) dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ini disebabkan jiwa psikologis manusia yang sangat rentan sekali dengan lingkungan di sekitarnya. Apabila lingkungan kerja tercipta sangat baik ataupun sangat kondusif maka dapat menyebabkan seorang karyawan (karyawan) sangat termotivasi dan meningkat gairah kerja.

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan (karyawan) baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan (karyawan) menurut Nurmansyah (2011:225-226) adalah sebagai berikut:

1. Kebersihan,
2. Ancaman,
3. Musik,
4. Suhu udara di tempat kerja (pertukaran udara),
5. Jaminan terhadap keamanan
6. Kebisingan di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja (*layout*)
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

A. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru, penulis hanya mengambil sebanyak 107 orang responden. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

Untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil, penulis menggunakan jenis Sensus Sampling

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Statistik

Deskripsi Statistik
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Lingkungan	52	11	31	42	36.27	2.498	6.240
Kinerja	52	8	12	20	15.29	1.934	3.739
Kepuasan	52	8	18	26	21.50	2.053	4.216
Valid N (listwise)	52						

Sumber: Data Olahan, 20144

Metode Pengumpulan Data Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

Riset Lapangan

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada pegawai. *PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru*

Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS 17* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis JALUR (ANALISIS PATH) Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

Dari *output* SPSS 16.00 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 52 responden, disimpulkan variabel lingkungan kerja karyawan (X) memiliki nilai rata-rata sebesar 36,27, dan memiliki standar deviasi sebesar 2,498. Untuk variabel kinerja (Y2) memiliki nilai rata-rata sebesar 15,29 dan standar deviasi 1,934. Untuk variabel kepuasan kerja (Y1) memiliki nilai rata-rata sebesar 21,50 dengan standar deviasi 2,053.

Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variable yang diuji terdiri dari 1 (satu) variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu lingkungan kerja dan 2 (dua) variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang

telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 16 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel/ r kritis (0,444) dengan $n = 20$ orang. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL.2 Validitas Item

NO.	Variabel	Jumlah Item	Valid Item
1	Lingkungan kerja (X1)	10	10
2	Kinerja (Y2)	4	4
3	Kepuasan Kerja (Y1)	8	8

Sumber: Data Olahan, 2014

Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 16 pada :

tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut

Tabel V.11 : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja, KINERJA DAN KEPUASAAN KERJA

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1	Saya bekerja serius di PT Bank Artha Graha Tbk karna cahaya penerangannya bagus sehingga dapat bekerja dengan lancar	0.454	0,444	Valid
2	Tempat saya bekerja memiliki keadaan udara yang sehat	0.613	0,444	Valid
3	Saya merasa senang bekerja di PT Bank Artha Graha Tbk karena ruangan yang sejuk	0.474	0,444	Valid
4	Saya merasa senang bekerja di PT Bank Artha Graha Tbk karena sirkulasi udara yang sehat	0.550	0,444	Valid
5	Tempat saya bekerja memiliki ketenangan agar serius dalam bekerja	0.538	0,444	Valid
6	Tempat saya bekerja memiliki ruangan yang wangi sehingga dapat membuat serius dalam bekerja	0.549	0,444	Valid
7	Saya bekerja dengan serius di PT Bank Artha Graha Tbk karena memiliki warna yang tidak mencolok	0.579	0,444	Valid
8	Saya merasa senang bekerja di PT Bank Artha Graha Tbk karena dekorasi ruangan kerja yang baik	0.690	0,444	Valid
9	Musik di tempat kerja saya membuat bersemangat dalam bekerja	0.600	0,444	Valid
10	Tempat saya bekerja memiliki keamanan yang baik	0.573	0,444	Valid
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
	Kinerja			
1	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaannya	0.533	0,444	Valid
2	Tingkatan pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	0.630	0,444	Valid
3	Karyawan selalu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.737	0,444	Valid
4	Karyawan selalu menjaga kewibawaan untuk meningkatkan kerja sama dengan karyawan lain	0.738	0,444	Valid
No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
	Kepuasan Kerja			
1	Saya senang bekerja karna ada tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan	0.662	0,444	Valid
2	Saya merasa senang bekerja karena PT Bank Artha Graha Tbk memberikan kesempatan untuk dipromosikan sebagai karyawan berprestasi	0.457	0,444	Valid

3	Saya merasa puas bekerja karena pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan	0.506	0,444	Valid
4	Saya merasa puas bekerja karena rekan kerja yang saling menghormati satu sama lain	0.485	0,444	Valid
5	Saya merasa puas karena kondisi kerja di PT Bank Artha Graha Tbk sangat aman dan nyaman dalam bekerja	0.475	0,444	Valid
6	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diberikan PT.Bank Artha Graha Tbk atas prestasi kerja saya	0.540	0,444	Valid

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 10 butir item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja semuanya dinyatakan valid, karen instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel (0,444). Sehingga item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala

tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran $>$ 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran $>$ 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 16.0. for windows 7 dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r Alpha) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Table V.12 Hasil Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Ket
1	Lingkungan Kerja (X1)	10	0,755	Baik
2	Kinerja (Y2)	4	0,554	Baik
3	Kepuasan Kerja (Y1)	6	0,425	Cukup Baik

Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk lingkungan kerja adalah 0.755, kinerja 0.554, dan kepuasan kerja 0.425. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah baik untuk lingkungan kerja dan kinerja sedangkan kepuasan kerja cukup baik untuk karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, pengawasan dan kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan uji uji *kolmogorof Smirnov* dengan program SPSS (*Statistical Statistical Program Society Science*) versi 17 for windows dan berupa Test of Normality seperti yang terlihat pada table berikut ini:

TabEL V.13: Test of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan	.120	52	.060	.974	52	.298
Kinerja	.117	52	.073	.958	52	.063
Kepuasan	.119	52	.063	.951	52	.031

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Multikolinearitas

Tabel V.14: Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.937	4.778		4.173	.000		
Lingkungan	.061	.117	.074	.519	.606	.999	1.001
Kinerja	-.042	.151	-.039	-.277	.783	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan

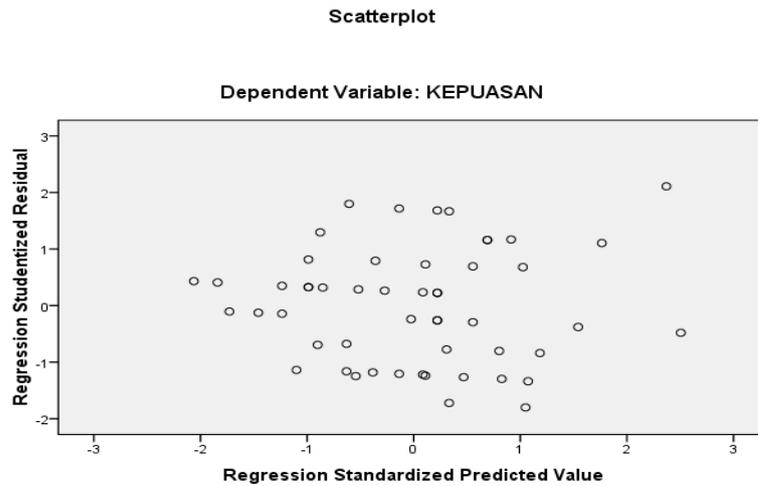
Sumber: Data Olahan, 2014

Berdasarkan tabel 5.12 diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan *tolerance* > 0,10. Maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Grafik Scatterplot

Gambar 5.1 tersebut menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y namun membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian tidak dapat disimpulkan apakah dalam model regresi terjadi gejala heterokedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi antara variable bebas dengan *Unstandardized*. Apabilan nilai *Probability* antara variable bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Analisis Jalur

Langkah pengujian analisis jalur ini dibagi menjadi 2, yaitu secara keseluruhan dan secara individu untuk 2 struktur yang dipecah juga menjadi sub-struktur 1 dan sub-struktur 2. Berikut ini merupakan kerangka pengaruh antar jalur (antara variabel X terhadap Y1, variable X terhadap Y2, dan variabel Y1)

Pengujian Sub-Struktur 1

Pengujian secara individu antara variable lingkungan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan program SPSS (*statistical Statistical Program Society Science*) versi 16 for windows. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini

Tabel V.15 Anova Sub-Struktur 1
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.134	1	1.134	.265	.609 ^a
Residual	213.866	50	4.277		
Total	215.000	51			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.134	1	1.134	.265	.609 ^a
Residual	213.866	50	4.277		
Total	215.000	51			

b. Dependent Variable: Kepuasan
 Sumber: Data Olahan, 2014

Tabel V.16: Model Summary^b Sub-Struktur 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.073 ^a	.005	-.015	2.068	.005	.265	1	50	.609

a. Predictors: (Constant), Lingkungan
 b. Dependent Variable: Kepuasan
 Sumber: Data Olahan, 2014

Pengujian Sub-Struktur 2

Tabel V.17: Anova^b Sub-Struktur 2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.295	1	.295	.069	.794 ^a
Residual	214.705	50	4.294		
Total	215.000	51			

a. Predictors: (Constant), Kinerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan
 Sumber: Data Olahan, 2014

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent lingkungan kerja terhadap variabel dependent kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 16.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel V.18: Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Simultan Dengan F- Test

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.468	2	.734	.168	.845 ^a
	Residual	213.532	49	4.358		
	Total	215.000	51			

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Olahan, 2014 .

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

TABEL:Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.083 ^a	.007	-.034	2.088

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kinerja

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Olahan, 2014

Analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga variabel. uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupaun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keertan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna, pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,083$). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar -,007. Untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan

jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar -.034 hal ini berarti 64,4% dari variasi variabel dependent kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru yang dapat dijelaskan oleh variabel independent lingkungan kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dengan catatan semakin kecil angka *R square*, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif didapatkan sebesar 0,083 atau 0,83%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, belum tentu dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan sebesar 0,061 atau 0,61% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan didapatkan sebesar -0,042 atau 0,42% dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kinerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012:213) terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Kesimpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Semakin baik lingkungan kerja dan didukung oleh kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru.
- b. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru.
- c. Semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru

Saran

Untuk mencapai tujuan di PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru terhadap kepuasan kerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru tetap mempertahankan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, selain itu perusahaan perlu memperhatikan penerangan / cahaya di tempat kerja, temperatur / suhu udara di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan tata warna di tempat kerja
2. Sebaiknya PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru tetap mempertahankan kualitas kerja karyawan dan dapat

meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

3. Sebaiknya PT. Bank Artha Graha Tbk Pekanbaru tetap mempertahankan kepuasan kerja karyawan, selain itu perusahaan perlu memberikan promosi kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amin Widjaja Tunggal, 1997. *Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Anna Salanova Sanni Kirmanen. 2010. *Employee Satisfaction And Work Motivation*.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Rosda.
- As'ad. 2003. *Psikologi industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Dadang Sunyoto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Dendik Surya Wardana. 2013. *Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Karyawan Yang Sudah Disertifikasi*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Isyandi. 2004. *Manajenten Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- I Gde Adnyana Sudibya. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Universitas Udayana Bali.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Mega Arum Yunanda. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Muhammad Bilal Ahmad, Ejaz Wasay, Saifa Ullah Malik. 2012. *Impact of Employee Motivation On Customer Satisfaction Study Of Airline Industry In Pakistan*.
- Muhammad Rizki Nur Kurniawan. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)*. Universitas Diponegoro.