



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1791-1806

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan, Dan Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Lampung Kcp Teuku Umar

Nofrilia Anggum Putri^{1✉}, Tri Lestira Putri Warganegara²

Universitas Bandar Lampung

Email: nofriliaanggum@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Sejak awal berdirinya, Bank Lampung telah bertekad untuk menjadi kekuatan utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di Provinsi Lampung, melalui berbagai layanan perbankan yang inovatif dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat serta pembangunan wilayah. Tujuan penelitian untuk menilai pengaruh pada Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Bonus terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PT. Bank Lampung Teuku Umar. Pendekatan kuantitatif menggunakan aplikasi SmartPLS untuk analisis data yang akan diolah. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner yang diisi oleh karyawan perusahaan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Bonus juga terbukti mempengaruhi Kinerja Karyawan secara signifikan, tetapi tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Sementara itu, Penghargaan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Bonus berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengungkapkan bahwa manajemen menyusun kebijakan untuk mendorong semangat kinerja dan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Lampung Teuku Umar.

Kata Kunci : *Bonus, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Penghargaan*

Abstract

Since its inception, Bank Lampung has been committed to being a cornerstone in supporting economic development in the Province of Lampung through various innovative banking services that focus on community needs and regional development. This study aims to assess the impact of Work Environment, Rewards, and Bonuses on Employee Performance and Job Satisfaction at PT. Bank Lampung Teuku Umar. A quantitative approach was employed using SmartPLS software, with data collected through a survey questionnaire completed by employees. The analysis reveals that the Work Environment significantly affects both Employee Performance and Job Satisfaction. Bonuses were also found to significantly influence Employee Performance, but have no effect on Job Satisfaction. In contrast, Rewards did not show a significant impact on Employee Performance. Overall, the Work Environment, Rewards, and Bonuses significantly affect Job Satisfaction, though Job Satisfaction does not have a significant impact on Employee Performance. These findings provide valuable insights for management in developing strategies to enhance employee performance and job satisfaction at PT. Bank Lampung Teuku Umar.

Keyword : *Bonuses, Work Satisfaction, Employee Performance, Work Environment, Rewards*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, dunia perbankan telah mengalami transformasi signifikan yang semakin meningkatkan keragamannya. Perubahan ini didorong oleh perkembangan teknologi finansial (*fintech*), globalisasi, dan perubahan regulasi. Teknologi finansial telah memungkinkan munculnya bank digital dan layanan keuangan berbasis aplikasi, yang menawarkan kemudahan dan kecepatan dalam transaksi. Globalisasi memperluas cakupan bank internasional, memungkinkan mereka beroperasi di berbagai negara dan melayani beragam nasabah dengan kebutuhan yang berbeda-beda.

Bank Lampung, yang didirikan pada 31 Januari 1966 sebagai Bank Pembangunan Daerah Lampung. Bank ini didirikan dengan tujuan utama untuk memacu pertumbuhan ekonomi dan pembangunan regional demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Legalitas bank ini diperoleh melalui Peraturan Daerah (Perda) Tingkat I Lampung No. 10A/1964, yang kemudian disetujui oleh Menteri Dalam Negeri melalui Surat Keputusan No. DES.57/7/31-150 pada tanggal 26 Juli 1965. Bank Lampung berkomitmen menjadi pilar utama dalam mendukung pembangunan ekonomi di Provinsi Lampung melalui berbagai layanan perbankan yang inovatif dan berfokus pada kebutuhan masyarakat serta pembangunan daerah.

Bank Lampung menghadapi beberapa tantangan paya meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, sistem

penghargaan, dan pemberian bonus. Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi sejauh mana karyawan berperformasi, sehingga perubahan atau perbaikan dalam aspek ini mungkin berdampak pada peningkatan kinerja mereka yang mungkin belum sepenuhnya kondusif. Fasilitas tidak sepenuhnya memadai, seperti ruang kerja yang kurang nyaman atau penataan yang kurang ergonomis, dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. Selain itu, ketidakharmonisan dalam hubungan masing-masing karyawan beserta manajemen dapat menghasilkan kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal, menghalangi kolaborasi, dan menurunkan motivasi kerja. Budaya organisasi yang belum sepenuhnya inklusif juga dapat mengurangi perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan mempengaruhi motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal.

Sistem penghargaan di Bank Lampung mungkin belum optimal dalam memberikan pengakuan atas prestasi kerja karyawan. Kurangnya penghargaan materiil maupun non-materiil, seperti pujian, sertifikat, atau peluang promosi, dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai, yang pada gilirannya menurunkan motivasi kerja, meningkatkan tingkat turnover, dan mengurangi loyalitas terhadap perusahaan. Jika karyawan merasa usaha mereka tidak diakui, mereka mungkin menjadi kurang terlibat dalam pekerjaan dan tidak berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Pemberian bonus di Bank Lampung juga menghadapi tantangan dalam memotivasi karyawan. Jika sistem bonus yang diterapkan tidak transparan atau tidak adil, hal ini dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Tanpa adanya insentif finansial yang jelas dan adil, karyawan mungkin kehilangan motivasi untuk. Kurangnya motivasi yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas mereka dan persaingan sehat yang seharusnya mendorong peningkatan kinerja bisa tidak terwujud.

Oleh karena itu, Bank Lampung perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan pemberian bonus untuk memastikan kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Penelitian ini sangat penting karena dunia perbankan saat ini menghadapi perubahan yang sangat dinamis dan menantang. Transformasi yang dipicu oleh perkembangan teknologi finansial, globalisasi, dan perubahan regulasi, menuntut bank untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja mereka. Bank Lampung, sebagai institusi keuangan yang berperan penting dalam pembangunan ekonomi daerah, juga harus mampu menjawab tantangan-tantangan ini agar dapat terus berkontribusi secara efektif.

Penelitian ini meneliti membahas bagaimana lingkungan kerja, penghargaan, dan

bonus memengaruhi kinerja karyawan dalam hal kepuasan kerja. Hal ini penting karena kinerja karyawan yang baik adalah kunci untuk mencapai efisiensi operasional yang optimal dalam sebuah organisasi, kualitas layanan yang unggul, dan inovasi berkelanjutan. Lingkungan kerja yang kondusif, penghargaan yang tepat sasaran, dan bonus yang adil terbukti mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Dengan memahami bagaimana ketiga faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Lampung, penelitian ini menawarkan wawasan berharga bagi manajemen dalam Menyusun Langkah-langkah pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Investasi dalam pengembangan SDM yang holistik dan berkelanjutan akan membantu bank untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap dinamika pasar yang terus berubah, serta memastikan bahwa mereka dapat terus memenuhi dan melampaui ekspektasi nasabah, investor, dan mitra bisnis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan tujuan mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, penghargaan, dan bonus terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Bank Lampung KCP Teuku Umar. Populasi penelitian mencakup peserta magang, karyawan kontrak, dan karyawan tetap di Bank Lampung KCP Teuku Umar, dengan banyaknya populasi 20 orang. Penelitian ini bersifat deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi literatur. Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya memberikan gambaran tentang hubungan antar variabel dan bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Data dikumpulkan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS (*Partial Least Squares*), yang memungkinkan identifikasi dan pemodelan hubungan kompleks antar variabel dengan lebih fleksibel dan efisien dibandingkan metode statistik tradisional. Tahapan analisis meliputi pengumpulan data melalui kuesioner, pembersihan data untuk memastikan data bebas dari kesalahan, analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dasar data, pengujian model menggunakan SmartPLS, dan interpretasi hasil untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan yang relevan. Diharapkan bahwa pendekatan ini akan memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja, penghargaan, dan bonus memengaruhi kinerja karyawan, serta mengidentifikasi peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi pengembangan strategi MSDM di Bank Lampung KCP Teuku Umar. Dengan memahami dampak lingkungan kerja, penghargaan,

dan bonus terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pihak manajemen dapat merancang kebijakan dan program yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini menggambarkan profil responden dengan melihat karakteristik mereka berdasarkan beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, lama bekerja, tingkat pendidikan terakhir, dan status pekerjaan di PT. Bank Lampung Teuku Umar. Dari hasil analisis, mayoritas responden adalah perempuan, menunjukkan distribusi gender yang lebih banyak diwakili oleh perempuan. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden berada dalam kategori 1-5 tahun, menunjukkan bahwa banyak karyawan berada pada tahap awal hingga menengah dalam karier mereka. Pendidikan terakhir di tingkat sarjana mencerminkan kualifikasi yang baik di antara karyawan. Sementara itu, berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar responden adalah karyawan tetap, yang menandakan adanya stabilitas dalam pekerjaan mereka. Deskripsi ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik demografis responden.

Tabel 1 Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Deskripsi	Jumlah	Frekuensi
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	9	45 %
		Perempuan	11	55 %
2	Lama Bekerja	1-5 Tahun	10	50.0 %
		5-10 Tahun	6	30 %
		10-20 Tahun	4	20 %
3	Pendidikan Terakhir	SMA	2	10 %
		Diploma III	1	5 %
		Sarjana	15	70 %
		Magister	2	10%
4	Status Kerja	Karyawan Tetap	14	70%
		Karyawan Kontrak	2	10%
		Magang	4	20%

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Hasil uji frekuensi karakteristik responden dibagi berdasarkan beberapa kategori utama. Pertama, Dalam hal jenis kelamin, responden terbesar yaitu responden perempuan dengan total mencapai 11 orang atau 55% dari total responden. Selanjutnya, dalam hal lama bekerja, mayoritas telah mengabdikan dirinya bekerja dalam kurun 1-5 tahun, dengan jumlah mencapai 10 orang atau 50% dari total responden. Ini menunjukkan bahwa setengah dari kelompok responden memiliki pengalaman kerja yang relatif baru hingga menengah. Keberadaan dominasi responden dengan masa kerja dalam rentang waktu ini memberikan gambaran bahwa penelitian ini sebagian besar mencerminkan perspektif dan pengalaman profesional dari individu yang berada pada tahap awal hingga menengah dalam karir mereka.

Dalam hal pendidikan terakhir karyawan, didominasi oleh pendidikan akhir sarjana, dengan jumlah mencapai 15 orang atau 70%. Kebanyakan karyawan dalam kelompok penelitian memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Tingginya tingkat pendidikan ini berpotensi memberikan dampak positif pada kualifikasi dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Terakhir, berdasarkan status karyawan, mayoritas responden merupakan karyawan tetap, sebanyak 15 orang atau 75%. Keberadaan sebagian besar karyawan dengan stabilitas pekerjaan yang tinggi menunjukkan bahwa mereka cenderung memiliki jangka waktu yang lama dalam posisi mereka. Stabilitas pekerjaan ini dapat memengaruhi secara signifikan tingkat kinerja dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

B. *Outer Model* atau *Measurement Model*

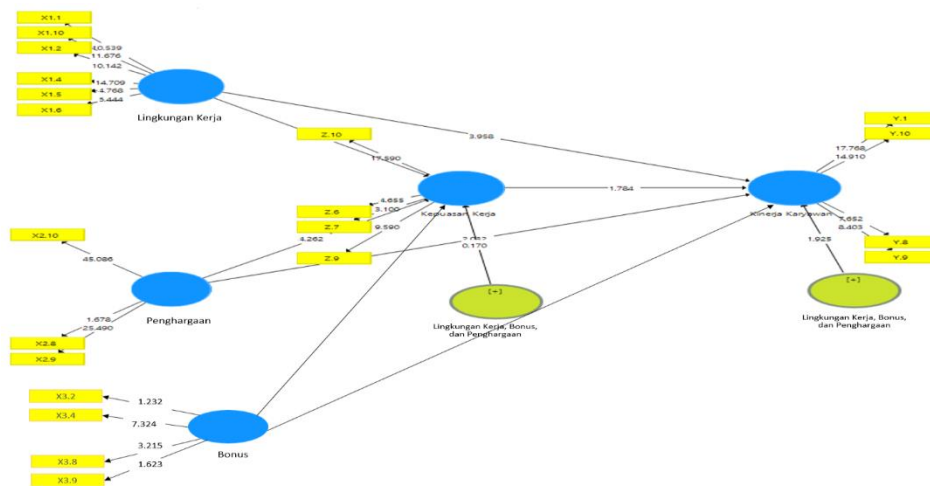
Metode analisis data menggunakan SmartPLS dengan evaluasi outer model diterapkan untuk menilai hubungan antara indikator dan konstruk dalam model penelitian, khususnya terkait dengan *Convergent Validity*. *Convergent Validity* digunakan untuk mengukur indikator reflektif yang dinilai melalui analisis korelasi antara skor item, kemudian diestimasi menggunakan PLS. Suatu indikator reflektif dianggap memiliki validitas konvergen yang baik jika korelasinya dengan konstruk perhitungan dinyatakan nilai loading factor lebih besar 0,70. Namun, seperti yang dijelaskan oleh Chin (1998, dalam Ghazali, 2006), skala dalam pengukuran, nilai loading factor (0,5-0,6) diasumsikan dapat diterima. Nilai terkecil loading factor yang digunakan adalah 0,50. Penggunaan batas ini menunjukkan fleksibilitas dalam pengembangan awal model, sambil tetap memastikan bahwa indikator-indikator yang dipertahankan memiliki kontribusi yang cukup dalam mengukur konstruk secara valid dan reliabel.

Tabel 2. *Outer Loadings (Convergent validity)*

Variabel	Model Awal	Model Modifikasi
X1.1	0,714	0,813
X1.10	0,770	0,809
X1.2	0,715	0,757
X1.3	0,691	-
X1.4	0,725	0,867
X1.5	0,740	0,766
X1.6	0,776	0,771
X1.7	0,675	-
X1.8	0,377	-
X1.9	0,682	-
X2.1	0,114	-0,114
X2.1	0,114	-0,114
X2.10	0,711	0,926
X2.2	-0,362	-
X2.3	-0,153	-
X2.4	0,631	-
X2.5	0,292	-
X2.6	0,526	-
X2.7	0,612	-
X2.8	0,624	0,343
X2.9	0,746	0,920
Y.1	0,731	0,815
Y.10	0,839	0,853
Y.2	-0,090	-
Y.3	0,110	-
Y.4	-0,065	-
Y.5	-0,431	-
Y.6	0,045	-
Y.7	-0,006	-
Y.8	0,771	0,806
Y.9	0,811	0,780
Z.1	-0,074	-
Z.10	0,754	0,820

Z.2	0,574	-
Z.3	0,237	-
Z.4	0,481	-
Z.5	0,542	-
Z.6	0,617	0,758
Z.7	0,631	0,695
Z.8	0,505	-
Z.9	0,754	0,844

Sumber : Data diolah pada tahun 2024



Gambar 2. Hasil Bootstrapping Model

Pada tahap awal evaluasi outer model, validitas konvergen belum terpenuhi karena terdapat indikator menunjukkan nilai loading factor lebih kecil dari 0,50, yang berarti indikator-indikator tersebut tidak cukup kuat dalam merepresentasikan konstruk yang diukur. Untuk mengatasi masalah ini, dilakukan modifikasi dengan menghapus indikator-indikator yang bernilai kurang dari 0,50. Pada Tabel 4.5 setelah penyesuaian dilakukan, seluruh nilai diatas 0,5 yang berarti loading factor meningkat, yang menandakan validitas konvergen telah terpenuhi. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model yang telah diperbarui kini valid, dan seluruh variabel dapat digunakan dalam model. Hal ini memastikan bahwa setiap konstruk dapat diukur dengan baik oleh indikator-indikator yang tersisa, sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih akurat.

C. Average Variance Extracted (AVE)

Validitas dan reliabilitas dalam penelitian dinilai dengan mengukur dua aspek penting, yaitu setiap konsistensi dan nilai AVE konstruk. Konsistensi konstruk mengacu pada kestabilan indikator-indikator untuk menghitung suatu konstruk tertentu. Sebuah

konstruk dianggap baik jika memiliki validitas dan reliabilitas pada nilai Composite Reliability yang mengukur sejauh mana indikator-indikator tersebut konsisten dalam merepresentasikan konstruk melebihi 0,7. Selain itu, validitas konstruk diukur dengan AVE > 0,5 menunjukkan lebih dari separuh varians indikator berhasil dijelaskan oleh konstruk, sehingga mengindikasikan validitas yang memadai. Kombinasi dari reliabilitas yang tinggi dan validitas yang baik memastikan bahwa model penelitian memiliki dasar yang kuat untuk menghasilkan temuan yang akurat dan terpercaya. saling berkorelasi harus memenuhi standar yang telah ditetapkan, biasanya di atas 0,70. Selain itu, nilai AVE, yang mengukur proporsi varians yang dapat dijelaskan oleh konstruk dibandingkan dengan total varians indikatornya, juga harus berada di atas ambang batas yang disarankan, sering kali di atas 0,50. Jika kedua metrik ini memenuhi kriteria tersebut, maka konstruk dapat dianggap valid dan reliabel dalam model penelitian.

Tabel 3 *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X1	0,637
X2	0,607
X3	0,631
Y	0,662
Z	0,611

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Pada Tabel 3, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua variabel dalam model penelitian berada di atas 0,5, yang sesuai dengan kriteria yang dianjurkan dalam evaluasi validitas. Proporsi nilai AVE > 0,5 menunjukkan jika lebih dari setengah varians yang digunakan dapat digambarkan oleh konstruk yang diukur, sehingga memastikan validitas diskriminan yang baik. Dengan kata lain, konstruk-konstruk dalam model memiliki kemampuan yang memadai untuk membedakan diri satu sama lain, menunjukkan bahwa indikator yang diterapkan dapat merepresentasikan konstruk yang dimaksud tanpa adanya campuran dengan konstruk lainnya.

D. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa semua konstruk diukur dengan akurat dan konsisten. Dalam proses evaluasi reliabilitas konstruk, dua metrik utama yang digunakan adalah Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Jika kedua metrik memiliki nilai > 0,7, maka hal tersebut menandakan bahwa pengukuran dalam konsistensi internal yang tinggi. Composite Reliability mengukur konsistensi indikator-

indikator dalam konstruk secara keseluruhan, sementara Cronbach's Alpha menilai stabilitas dan konsistensi internal antar item. Ketika nilai kedua metrik ini memenuhi ambang batas 0,7, sehingga konstruk dalam reliabilitas yang mencukupi. Tabel berikut menyajikan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang memberikan gambaran sejauh mana setiap konstruk telah memenuhi standar reliabilitas yang diharapkan.

Tabel 4. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0,885	0,913
X2	0,654	0,803
X3	0,715	0,874
Y	0,830	0,887
Z	0,791	0,862

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Pada Tabel 4., setiap konstruk atau variabel dalam penelitian menunjukkan nilai yang melebihi nilai minimal 0,7. Hal ini menggambarkan jika instrumen pengukuran dalam tingkat reliabilitas yang baik, berarti indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur setiap konstruk mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil. Konsistensi ini memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan, sehingga meningkatkan validitas kesimpulan dari penelitian. Nilai tinggi mengonfirmasi bahwa pengukuran yang digunakan sesuai dan dapat dipercaya dalam mendukung analisis lebih lanjut.

E. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pada uji inner model bertujuan menganalisis bagaimana seluruh konstruk dalam penelitian saling berhubungan serta untuk mengevaluasi nilai signifikansi dan R-square. Proses ini penting dalam menentukan kekuatan hubungan antar variabel serta seberapa baik model yang diusulkan mampu menjelaskan varians pada konstruk dependen. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan R-square untuk mengukur kekuatan hubungan pada konstruk dependen dengan uji t untuk mengukur signifikansi koefisien pada jalur struktural. Pada analisis PLS, tahap pertama dengan melihat nilai R-square dari seluruh variabel dependen, yang mengindikasikan seberapa baik model tersebut menjelaskan varians pada konstruk tersebut. Pada Tabel 4.5 hasil estimasi R-square yang diperoleh melalui software seperti SmartPLS memberikan gambaran mengenai sejauh mana model mampu menjelaskan hubungan antar konstruk.

Tabel 5. Nilai R-Square Y & Z

Variabel	R-Square
Y	0,873
Z	0,874

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Tabel 5. mengungkapkan nilai *R-Square* Lingkungan Kerja dan Bonus adalah 0,873, berarti kedua faktor ini mampu menjelaskan 87,3% dari variasi dalam Kinerja Karyawan. Sedangkan, untuk variabel Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Bonus secara bersamaan, nilai *R-Square* adalah 0,874, menunjukkan bahwa ketiga faktor ini dapat menjelaskan 87,4% dari variasi dalam Kepuasan Kerja. Hasil ini menegaskan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kedua aspek tersebut. Untuk memverifikasi hipotesis, digunakan nilai-nilai dari hasil output untuk inner weight dengan taraf signifikansi 5% atau Alpha (0,05). Hasil uji Path Coefficients juga memberikan informasi mendalam tentang kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam studi ini.

Tabel 6. *Bootstrapping*

	Original Sample(O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,918	4,746	0,000
Bonus -> Kinerja Karyawan	0,474	2,052	0,047
Penghargaan -> Kinerja Karyawan	0,532	0,324	0,112
Lingkungan Kerja dan Bonus -> Kinerja Karyawan	0,146	1,818	0,037
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,391	2,614	0,013
Bonus -> Kepuasan Kerja	0,602	4,346	0,000
Lingkungan Kerja dan Bonus -> KepuasanKerja	0,015	0,213	0,048
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,427	1,515	0,139

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Pembahasan

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis pertama mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Lampung Teuku Umar. P-Value yang diperoleh adalah 0,000, angka ini jauh di bawah tingkat signifikansi Alpha (0,05), berarti hipotesis alternatif (H1) diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Temuan ini konsisten oleh penelitian Gultom (2021), yang juga

mengidentifikasi pengaruh signifikan pada Lingkungan Kerja beserta Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan faktor-faktor seperti fasilitas kerja, suasana, dan interaksi antar rekan kerja mempengaruhi secara langsung bagaimana karyawan bekerja dan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada perbaikan lingkungan kerja untuk mencapai hasil kinerja yang optimal.

B. Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis kedua, hasil analisis mengungkapkan bahwa Penghargaan tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. P-Value yang tercatat sebesar 0,532, jauh di atas batas signifikansi Alpha (0,05), menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) tidak dapat ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) tidak didukung oleh data. Ini berarti bahwa meskipun penghargaan adalah bagian dari kompensasi, penghargaan tersebut tidak cukup kuat untuk secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penghargaan yang saat ini diberikan mungkin tidak efektif atau tidak sesuai dengan faktor-faktor yang memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali strategi penghargaan mereka, memastikan bahwa jenis penghargaan yang diberikan relevan dan mampu memotivasi karyawan secara lebih efektif untuk meningkatkan kinerja.

C. Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga mengindikasikan Bonus memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan P-Value sebesar 0,047, yang berada di bawah ambang Alpha (0,05), hasil ini mengonfirmasi bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bonus sebagai bentuk insentif keuangan memiliki pengaruh baik pada peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Kumalasari (2022) dengan menyatakan bahwa kompensasi dan kondisi kerja berperan penting dalam mendorong kinerja. Bonus sering kali berfungsi sebagai penghargaan atas prestasi karyawan, yang mendorong mereka untuk mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan. Oleh karena itu, merancang sistem bonus yang efektif sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan, pada akhirnya, kinerja mereka.

D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis hipotesis keempat, ditemukan Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan P-Value sebesar 0,037 $>$ 0,05, hipotesis alternatif (H_1) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti fasilitas, dan hubungan rekan kerja berpengaruh dalam kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan,

sehingga berdampak pada kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memberi perhatian khusus pada elemen-elemen yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung bagi para karyawan.

E. Pengaruh Bonus Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Uji hipotesis kelima membuktikan bahwa Bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Meskipun P-Value yang tercatat adalah 0,000, yang secara signifikan $<$ Alpha (0,05), berarti hipotesis alternatif (H1) diterima. Namun, ada kemungkinan terjadi kesalahan dalam penulisan atau interpretasi, karena seharusnya jika nilai P-Value lebih tinggi daripada Alpha (0,05), hipotesis nol (H0) akan diterima. Dengan kata lain, jika P-Value melebihi Alpha (0,05), hasil ini menunjukkan bahwa bonus tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.. Terdapat kemungkinan faktor lain lebih berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja, atau bahwa bonus sebagai insentif mungkin tidak efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

F. Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan, Dan Bonus Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keenam, mengindikasikan Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Bonus bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan P-Value sebesar 0,048, yang lebih kecil dari tingkat Alpha (0,05), dapat disimpulkan ketiga variabel ini secara signifikan berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Pengaruh kolektif dari kondisi kerja, penghargaan, dan bonus menciptakan pengalaman kerja yang memuaskan bagi para karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, perusahaan perlu memperhatikan dan menggabungkan ketiga elemen ini secara efektif dalam strategi manajemen mereka.

G. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketujuh, membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. P-Value yang diperoleh sebesar 0,139, lebih tinggi dari nilai Alpha (0,05), sehingga hipotesis nol (H0) tidak dapat ditolak, sementara hipotesis alternatif (H1) tidak dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa di PT. Bank Lampung Teuku Umar, kepuasan kerja karyawan tidak memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan dan menganalisis variabel lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Lampung Teuku Umar.
- b. Penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Lampung Teuku Umar.
- c. Bonus berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Lampung Teuku Umar.
- d. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Lampung Teuku Umar.
- e. Bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Lampung Teuku Umar.
- f. Lingkungan Kerja, Penghargaan, dan Bonus secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bank Lampung Teuku Umar.
- g. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Lampung Teuku Umar.

SARAN

Saran dari penelitian ini yaitu agar PT. Bank Lampung Teuku Umar terus meningkatkan program pelatihan untuk karyawan guna pengembangan karir mereka. Langkah ini krusial untuk menjaga serta mendorong kinerja karyawan sejalan dengan ekspektasi perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas masing-masing. Perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang nyaman dan suportif adalah kunci untuk membangun semangat kerja karyawan, sehingga mereka merasa lebih terlibat dan antusias dalam tugas mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. (2007). *Budaya organisasi pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar, P. M. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Bou-Lusar, J. C., Escrig-Tena, A. B., Roca-Puig, V., & Beltran-Martin, I. (2009). An empirical assessment of the EFQM excellence model: Evaluation as a TQM framework relative

- to the MBNQA model. *Journal of Operations Management*, 27(1), 1-22.
- Fanni, D. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Visi Prima Artha Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Darmajaya*, 1(1).
- Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., & Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(1), 43-66.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan keempat belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2719-2732.
- Lubatkin, M. H., Simsek, Z., Ling, Y., & Veiga, J. F. (2006). Ambidexterity and performance in small to medium-sized firms: The pivotal role of top management team behavioural integration. *Journal of Management*, 32(5), 646-672.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-7, Jilid II). Jakarta: Prehallindo.
- Sanny, Lim dan Kristiani, Selby (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan JobInsecurity Terhadap Motivasi Kerja DanDampaknya Pada Kinerja KaryawanOutsourcing Mall Lippo Cikarang". *Jurnal Binus Business Review* Vol. 3.1 Mei 2012: 61-69
- Sedarmayati (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung
- Sholehah, M. A., Setiyadi, N. A., KM, S., & KM, M. (2021). Kajian literatur determinan

kepuasan pasien pada pelayanan rawat jalan di rumah sakit (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Sinambela (2017) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Knowledge sharing dan Kepuasan Kerja. Jurnal ekonomi dan Bisnis, Volume 23 no. 2 Oktober 2017

Syafrina N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Dalam meningkatkan Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2018.

Sugiarto, E. (2015). *Menyusun proposal penelitian kualitatif: Skripsi dan tesis*. Yogyakarta: CV Solusi Distribusi.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sulistiyani, A. T. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.