

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT KINARYA SELARAS SOLUSI**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

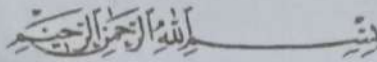
Nama : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 24 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FADHIL BAIHAQI
N P M : 2105160578
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT KINARYA SELARAS SOLUSI

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si)

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M)

Pembimbing

(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D.)

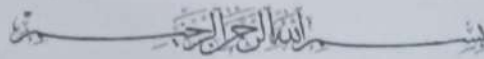
PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

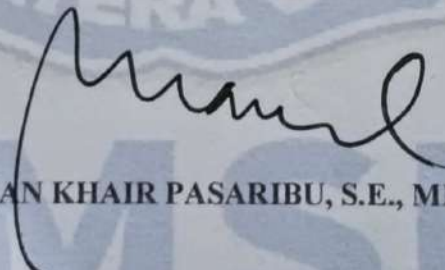
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : FADHIL BAIHAQI
NPM : 2105160578
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT KINARYA SELARAS SOLUSI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

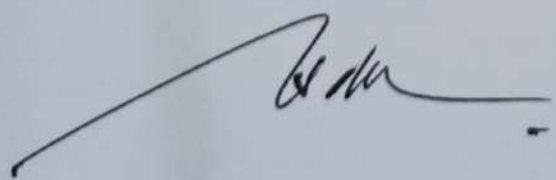


HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

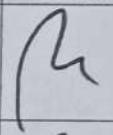
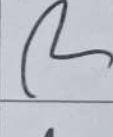
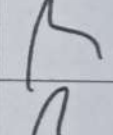
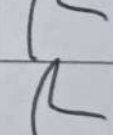
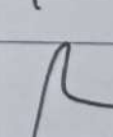
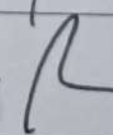
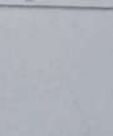


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Nama Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., MBA., Ph.D.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Rumusan masalah urutannya harus sesuai Bedakan lingkungan kerja fisik dan non fisik	25/02/25	
Bab 2	Indikator harus sesuai dengan tempat penelitian, dan jangan tidak dibuat penjelasannya	5/03/25	
Bab 3	Teknik pengumpulan data	5/03/25	
Bab 4	Pembahasan pengaruh setiap variabel harus memuat 4 paragraf	12/03/25	
Bab 5	Kesimpulan dan saran harus sama jumlahnya dan keterbatasan penelitian harus dibuat	12/03/25	
Daftar Pustaka	Sitasi dosen ekonomi UMSU	12/03/25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Akhir	19/03/25	

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Maret 2025

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Hazmanan Khair, S.E., MBA., Ph.D.



PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Fadhil Baihaqi

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT KINARYA SELARAS SOLUSI

Fadhil Baihaqi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238
Email: fadhilbaihaqi83@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 86 responden yang merupakan karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modelling – Partial Least Square) dengan pengolahan data program software SmartPLS 3 untuk mengetahui tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION IN PT KINARYA SELARAS SOLUSI EMPLOYEES

Fadhil Baihaqi

Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238
Email: fadhilbaihaqi83@gmail.com

This study aims to test and analyze the Influence of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Kinarya Selaras Solusi. This type of research uses associative research using a quantitative approach. The population in this study is employees of PT. Kinarya Selaras Solusi. The sample in this study uses a saturated sample of 86 respondents who are employees of PT. Kinarya Selaras Solusi. The data collection technique in this study uses SEM-PLS (Structural Equation Modelling – Partial Least Square) with data processing of the SmartPLS 3 software program to find out the seven hypotheses proposed in this study. The results of this study show that the work environment does not have a significant effect on employee performance, organizational culture does not have a significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance, the work environment does not have a significant effect on performance through job satisfaction, and organizational culture does not have a significant effect on performance through job satisfaction in employees of PT. Kinarya Selaras Solusi.

***Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance,
Job Satisfaction***

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja di PT Kinarya Selaras Solusi”**.

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak atas bantuan berupa bimbingan, bantuan, semangat, nasehat dan kerjasama yang tak ternilai harganya hingga penulisan tugas akhir ini terselesaikan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibunda Roslina dan Ayahanda Alm. Winarno yang telah memberi do’a dan kasih sayangnya, serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., MBA., Ph.D., selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
9. Ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi bantuan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada pimpinan dan karyawan PT Kinarya Selaras Solusi yang telah membantu penulis untuk mengisi kuesioner dalam penyelesaian tugas akhir.
12. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
13. Kepada sahabat-sahabat saya Alfin Kusuma, Ahmad Ichsan, Daffal Devandra, Imam Fauzan, Jaya Ariyo, Dimas Mahendra, dan Riki Brema Tarigan yang selalu menemani saya dari awal masuk kuliah hingga saat ini

dan telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun tugas akhir ini.

14. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari dalam menyusun tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan juga kritik yang bersifat membangun. untuk kesempurnaan penelitian kedepannya.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, April 2025
Penulis,

Fadhil Baihaqi
NPM: 2105160578

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3 Lingkungan Kerja	20
2.1.4 Budaya Organisasi	27
2.2 Kerangka Berpikir konseptual.....	33
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	36
2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja.....	36
2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja.....	37
2.3 Hipotesis.....	38

BAB 3 METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Defenisi Operasional	40
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	41
3.3.1 Tempat Penelitian.....	41
3.3.2 Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi Dan Simpel	42
3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.5.1 Studi Dokumen	43
3.5.2 Angket (Kuesioner).....	43
3.6 Teknik Analisis Data.....	44
3.6.1 Uji Outer Model atau Model Pengukuran (Measurement Model).....	45
3.6.2 Uji Inner Model atau Model Stuktural (<i>Structural Model</i>).....	47
3.6.3 Pengujian Hipotesis	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1 Deskripsi Data	51
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.1.2 Karakteristik Responden.....	51
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.2 Analisis Data.....	65
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	67
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	70
4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis	73
4.3 Pembahasan	78
4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....	79
4.3.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	80
4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	81
4.3.4 budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	82
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	83

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	84
4.3.7 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	85
BAB 5 PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
5.3 Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target PT Kinarya Selaras Solusi tahun 2024	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	54
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja.....	55
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Outer Loading	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Composite Reliability	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Cronbach Alpha	70
Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square	71
Tabel 4.14 Hasil Uji F-Square.....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Path Coefficient	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Direct Effect.....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji Indirect Effect	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Total Effect.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	38
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor</i>	66
Gambar 4.2 Uji hipotesis.....	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan terdiri dari beberapa komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama. Salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawan nya. Oleh karena itu, seharusnya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebab, jika kinerja karyawan rendah maka dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga, dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Kinerja begitu dibutuhkan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Nurfitriani, 2022). Demikian pula menurut (Pranogyo et al., 2021) kinerja merupakan hal yang terpenting menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik stakeholder maupun shareholder

Menurut (Surbakti & Pohan, 2024) untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, diperlukan perhatian khusus terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja. Faktor tersebut memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian

sebelumnya oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara lingkungan kerja yang nyaman dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Serta faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya lingkungan kerja dan budaya organisasi (Oktaviani & Rahardjo, 2015)

Selain lingkungan kerja menurut (Farid et al., 2021) budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi akan menjadi elemen yang bahkan lebih krusial dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan atau instansi di masa mendatang. Oleh sebab itu, budaya organisasi memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Febriani et al., 2023) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa hubungan antara budaya dan kinerja dapat memengaruhi cara organisasi dalam mencari dan memanfaatkan fakta atau informasi yang tersedia.

Penelitian ini dilakukan di PT. Kinarya Selaras Solusi, perusahaan ini sangat memperhatikan kinerja para karyawan dan mengandalkan adanya support teknologi informasi yang handal bagi kelancaran proses pengelolaan bisnisnya. Namun dalam menjalankan operasional perusahaan, kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi masih belum optimal, dikarenakan pencapaian target yang tidak tercapai.

Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target PT Kinarya Selaras Solusi tahun 2024

Bulan	Target	Jumlah Penjualan	%
JANUARI	350.000	269.515	77%
FEBRUARI	350.000	271.892	78%
MARET	350.000	286.897	82%
APRIL	350.000	275.153	79%
MEI	350.000	263.987	75%
JUNI	350.000	278.845	80%
JULI	350.000	265.772	76%
AGUSTUS	350.000	260.392	74%
SEPTEMBER	350.000	246.037	70%
OKTOBER	350.000	238.835	68%
NOVEMBER	350.000	250.374	72%
DESEMBER	350.000	264.153	75%

Sumber: PT Kinarya Selaras Solusi

Kinerja karyawan di PT Kinarya Selaras Solusi ini dilihat dari bagaimana para karyawan mencapai target penjualan. Berdasarkan pengamatan awal penulis dan dari data diatas / dari tabel diatas menunjukkan bahwasanya ada kecenderungan kinerja para karyawan kurang baik disebabkan target penjualan tidak tercapai, dari bulan ke bulan terjadi penurunan.

Hal ini diduga atau di indikasikan dari faktor lingkungan kerja akibat dari kurangnya pencahayaan selain itu, ruang gerak yang tidak nyaman akibat penataan yang kurang rapi mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini di indikasikan menjadi salah satu sebab kinerja tidak baik. fenomena ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Fachrezi & Khair, 2020) serta (Siagian & Khair, 2018) dikatakan bahwa ada pengaruh lingkungan terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja, faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja diduga adalah karena budaya organisasi. Ada beberapa bentuk nilai yang menurut pimpinan itu sangat baik, tapi sebagian karyawan tidak menjalankannya seperti

tidak datang tepat waktu, ada beberapa karyawan yang tidak pakai seragam, dan ada karyawan yang buang sampah sembarangan, hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Ainanur & Tirtayasa, 2018) serta (Muis et al., 2018) dikatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Jika lingkungan kerja sudah baik, kemudian budaya organisasi juga sudah diterapkan, belum menentukan akan terwujudnya kinerja sebelum munculnya kepuasan kerja pada karyawan. hal ini berarti bahwa kalau lingkungan sudah lengkap, sudah cukup, sudah baik dan juga didukung dengan budaya organisasi yang baik. maka karyawan akan menunjukkan kepuasan kerja mereka terlebih dahulu, baru setelah mereka puas, mereka akan menunjukkan kinerja yang baik. penelitian ini membahas peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menghubungkan / yang memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan survei awal juga diindikasikan ada masalah tentang kepuasan, dimana ada beberapa karyawan yang tidak puas dengan kondisi yang ada di perusahaan. terutama kepuasan dari segi lingkungan kerja yang tidak optimal dan budaya organisasi yang dilaksanakan dengan tidak sesuai nilai dan norma. jadi mereka tidak puas.

Berdasarkan dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja di PT Kinarya Selaras Solusi"***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas adapun identifikasi masalah yang dihadapi oleh karyawan PT Kinarya Selaras Solusi adalah sebagai berikut:

1. Adanya kecenderungan kinerja para karyawan menurun disebabkan target penjualan tidak tercapai dari bulan ke bulan terjadi penurunan.
2. Adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman dalam bekerja
3. Adanya beberapa norma yang dilanggar oleh sebagian karyawan yang menunjukkan budaya kerja belum ditegakkan secara optimal
4. Kepuasan karyawan cenderung menurun, karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya gaji, lingkungan kerja fisik dan non fisik, stres atau beban kerja, budaya organisasi, kedisiplinan, kepemimpinan, lalu kepuasan. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membahas 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Disamping itu penelitiannya juga membatasi faktor kepuasan kerja sebagai variable intervening yang memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Kinarya Selaras Solusi ?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PT Kinarya Selaras Solusi ?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi ?
6. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja pada karyawan PT Kinarya Selaras Solusi ?
7. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Kinarya Selaras Solusi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Kinarya Selaras Solusi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Kinarya Selaras Solusi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Kinarya Selaras Solusi
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Kinarya Selaras Solusi

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini : manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat mendalami ilmu yang diperoleh selama diperkuliahan sehingga mengaplikasikan teori-teori yang dipelajari, diharapkan juga dapat mengetahui dan menambah wawasan dalam hal lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja, dan kepuasan kerja

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

b. Bagi pihak akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

c. Bagi Penulis

Sebagai alat mempraktekkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan atau instansi

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Tercapainya tujuan perusahaan adalah harapan bagi setiap individu yang menjadi bagian dari perusahaan. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu aspek utama yang mendapat perhatian dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Untuk tetap selaras dengan perkembangan zaman, perusahaan terus mendorong setiap individu untuk memberikan performa terbaiknya.

Menurut Fahmi, (2021) Kinerja adalah Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Menurut (Daulay et al., 2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan Selanjutnya menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) Kinerja adalah hasil atau Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dan menurut (Pranogyo et al., 2021) Kinerja merupakan hal yang terpenting menjadi perhatian semua organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena kinerja baik dapat meningkatkan kepuasan, baik shareholder maupun stakeholder organisasi tersebut.

Menurut Muis et al., (2018) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Sementara itu, pandangan lain menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil (output) yang diperoleh dengan sumber daya (input) yang digunakan. (Arismunandar & Khair, 2019)

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang melalui upaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam sebuah organisasi.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pranogyo et al., (2021) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja dapat memprediksi kinerja karyawan lebih baik, bila individu termotivasi terhadap pekerjaan yaitu ketika mereka ingin mencapai hasil dan tujuan pekerjaan yang diinginkan. Memperbaiki lingkungan kerja mengakibatkan penurunan jumlah tingkat kesalahan, keluhan, ketidakhadiran dan karenanya meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja memiliki dampak pada kemampuan individu untuk bekerja dengan aman, kompeten dan sesuai dengan target kinerja operasional.

2. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi mempunyai peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi. Perilaku organisasi adalah studi tentang struktur, fungsi, kinerja organisasi, berusaha memahami, menjelaskan,

memprediksi, dan perilaku individu, kelompok mengenai apa yang dipikirkan, rasakan, lakukan didalam, disekitar organisasi itu sendiri

3. Leadership (Kepemimpinan)

Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik dan kombinasi dari karakteristik atau ciri – ciri kepribadian dalam individu yang memaksa orang untuk menginspirasi orang lain, mempengaruhi kelompok terorganisir dengan upaya karyawan yang ditempatkan di bawah pengawasannya untuk mencapai tujuan itu, tanpa motivasi pemimpin, biasanya tidak dicapai. Komitmen kepemimpinan mempunyai kontribusi langsung terhadap kinerja karyawan, organisasi serta keterikatan karyawan.

Sedangkan menurut (Nurfitriani, 2022) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Motivasi

merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stress

merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut Widodo & Yandi, (2022) Tujuan dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil yang dapat dicapai dalam kinerja organisasi.
2. Menjadi pendorong perubahan dalam menciptakan budaya yang fokus pada kinerja.
3. Meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan.
4. Memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuannya.
5. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dengan manajer melalui dialog yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.

Adapun menurut (Suwanto, 2020) manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mendorong perbaikan kinerja dengan mengetahui hasil kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa depan.
2. Sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi.

3. Membantu pegawai merencanakan karir mereka dan menyusun program pengembangan karir yang sesuai, baik dengan kebutuhan karyawan maupun kepentingan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurfitriani, 2022) Indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa mendatang yang menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang memerlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai dan menjawab pertanyaan sukses tidaknya seorang karyawan. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Motif

merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

5. Peluang

yaitu pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Bintoro & Daryanto, (2017) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap, perilaku, dan pandangan individu terhadap pekerjaannya. Karena sifatnya yang personal, tingkat kepuasan kerja setiap karyawan dapat berbeda-beda, dan hal ini secara langsung memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Secara umum, kepuasan kerja muncul ketika seorang karyawan merasa hasil kerjanya sesuai dengan harapan dan menunjukkan kualitas yang baik. jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja seorang karyawan akan ikut meningkat dan berdampak kepada kehidupan organisasi (Khair, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (D. S. Harahap & Khair, 2019). Akibatnya, mereka tidak merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan. Ketidakpuasan ini dapat berdampak pada kinerja mereka, sehingga menyulitkan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya (Sembiring et al., 2021)

Menurut Sartika & Khair, (2022) kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi individu dalam dunia kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempertahankan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas, cepat atau lambat, akan menjadi kurang dapat diandalkan, mengalami penurunan kinerja, dan menunjukkan prestasi yang buruk.

Kepuasan kerja adalah respons emosional karyawan terhadap kondisi kerja mereka, yang umumnya dipengaruhi oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melampaui ekspektasi. Sebagai ilustrasi, ketika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, mereka cenderung mengalami perasaan negatif terhadap pekerjaan, atasan, atau rekan kerja, yang dapat memengaruhi sikap dan kinerja mereka di lingkungan kerja (Mujiatun et al., 2019).

Menurut Jufrizen, (2015), kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang dimilikinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakannya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat subjektif dan bergantung pada masing-masing individu. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Ketika seseorang memiliki keinginan tertentu, hal tersebut mencerminkan adanya harapan yang mendorongnya untuk berusaha mencapai tujuan tersebut (Ningrum et al., 2024)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan, baik berupa rasa senang maupun tidak senang, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor terkait pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Rusdiana, 2022) Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan determinan pertama bagaimana perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran individu terhadap pekerjaannya. Dari beberapa penelitian menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan tingkat kepuasan kerja individu.

2. Nilai-nilai yang dimiliki Individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena nilai dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja, mengenai keluaran dari pekerjaan dan bagaimana seseorang bertindak dalam pekerjaannya. Contohnya adalah individu yang memiliki nilai yang tinggi pada sifat dari pekerjaan cenderung untuk memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki nilai tersebut.

3. Pengaruh Sosial dan budaya kerja

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk pengaruh dari orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung untuk merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.

Menurut (Listari & Bahrin, 2021) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja,
merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja.
2. Budaya organisasi
diantara hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah membangun budaya organisasi. Memperbaiki tingkah laku pekerja atau menaikkan kreativitas untuk menentang beberapa masalah pekerjaan merupakan tujuan budaya organisasi. fungsi dari budaya organisasi yaitu untuk memilah antara perusahaan lain dan demi wujud identitas diri karyawan.

2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Talashina & Ngatno, (2020), Tujuan dan Manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas
2. Meningkatkan prestasi kerja
3. Meningkatkan semangat kerja
4. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan

Menurut (Yulistiyono et al., 2021) manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Membuat pekerjaan tersebut menjadi menyenangkan
2. Memiliki gaji dan kesempatan promosi yang baik
3. Menyesuaikan orang terhadap pekerjaannya agar sesuai dengan minat dan keahliannya; dan
4. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Berdasarkan Haris et al., (2023) indikator-indikator yang mencerminkan kepuasan kerja meliputi:

1. Upah: Jumlah imbalan finansial yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang diselesaikan, yang disesuaikan dengan kebutuhan hidup serta prinsip keadilan.
2. Promosi: Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.
3. Supervisi: Proses bimbingan dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap karyawan di dalam organisasi atau kelompok kerja.
4. Keuntungan: Berbagai manfaat yang diterima karyawan dari perusahaan, seperti asuransi, cuti, dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan.
5. Apresiasi: Pengakuan atas kontribusi karyawan yang diwujudkan melalui penghormatan, penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja mereka.

Menurut (Ayunasrah et al., 2022) Indikator – indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan: Tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang dari isi pekerjaan yang dikerjakannya, termasuk elemen-elemen yang memberikan kepuasan.
2. Upah: Jumlah kompensasi yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
3. Promosi: Kesempatan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kariernya melalui promosi jabatan, termasuk peluang untuk meraih kemajuan selama bekerja.

4. Pengawas: Peran seorang atasan yang secara terus-menerus memberikan arahan dan instruksi terkait pelaksanaan pekerjaan.
5. Rekan kerja: Interaksi yang terjadi dengan rekan kerja selama bekerja, yang memengaruhi perasaan individu terhadap kenyamanan bekerja bersama mereka.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada kinerja individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam membangun suasana yang mendukung produktivitas. Hal ini mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang telah diberikan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas serta berdampak pada kondisi emosional mereka (Saripuddin, 2015)

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah tempat kerja Latif et al., (2022). Lingkungan kerja didalam perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan proses produksi, faktor ini tetap memberikan dampak yang signifikan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja dapat dianggap ideal apabila mendukung individu untuk menjalankan tugas dengan maksimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Efek dari keselarasan lingkungan kerja ini akan terlihat dalam jangka panjang (Rasyid & Tanjung, 2020) Agar karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang

sehat dan mendukung. Hal ini akan memotivasi mereka untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menuru Suhanta et al., (2022) Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas, seperti temperatur, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta ketersediaan alat dan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja meliputi semua aspek yang mengelilingi karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, serta yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi karyawan maupun pekerjaan mereka (Lesmana et al., 2021)

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Hulu et al., 2022) Faktor Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suhu atau temperatur

Dalam kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia secara alami berupaya menjaga keseimbangan dengan sistem yang sempurna, sehingga mampu beradaptasi terhadap perubahan suhu di lingkungan sekitar. Namun, kemampuan adaptasi ini memiliki batasan. Tubuh masih dapat menyesuaikan diri jika perubahan suhu eksternal tidak melebihi 20% dalam kondisi panas dan 35% dalam kondisi dingin dari suhu normal tubuh.

2. Kebisingan

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Penerangan atau Cahaya di tempat kerja

Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup), mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

4. Kualitas udara

Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Tata warna

Penataan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan dirancang dengan cermat. Pada praktiknya, pengaturan warna tidak dapat dipisahkan dari dekorasi ruangan. Hal ini wajar karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Karakter dan efek warna dapat membangkitkan berbagai emosi, seperti rasa bahagia atau sedih, karena warna mampu merangsang perasaan manusia. Selain itu, warna juga dapat memantulkan cahaya yang diterimanya, di mana intensitas pantulan cahaya bergantung pada jenis warna yang digunakan.

Menurut (Widyaningrum, 2019) Faktor Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal / individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Tambingon et al., (2019) Tujuan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Membina hubungan yang baik antar karyawan, dengan menciptakan kerjasama yang harmonis tanpa adanya konflik antar rekan kerja, memiliki peran penting dalam menjaga kenyamanan karyawan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah terciptanya suasana kekeluargaan dan hubungan yang harmonis di antara mereka.

2. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja melampaui ekspektasi yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi apabila mereka merasa diperlakukan dengan sportivitas, kesadaran, dan keadilan. Perlakuan ini mendorong mereka untuk meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

Menurut (Marisya, 2022) manfaat lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas meningkat seiring dengan berkurangnya jumlah hari kerja yang terlewat.
2. Efisiensi dan kualitas kerja lebih optimal berkat meningkatnya komitmen karyawan.
3. Pengeluaran untuk kesehatan dan asuransi berkurang.
4. Biaya kompensasi dan pembayaran langsung lebih rendah akibat penurunan jumlah klaim.
5. Partisipasi dan rasa kepemilikan yang lebih tinggi meningkatkan fleksibilitas serta kemampuan beradaptasi.
6. Citra perusahaan yang lebih baik meningkatkan efektivitas dalam seleksi tenaga kerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo et al., (2018) Indikator Indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan

2. Pewarnaan

Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi kondisi di dalam kantor, di mana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis

3. Kebersihan

Dalam hal kebersihan diperlukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari perusahaan maupun semua pegawai yang ada.

4. Pertukaran udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam tempat kerja para pegawai.

5. Suara/kebisingan

Suara atau bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

Menurut Ayunasrah et al., (2022) Indikator indikator yang mempengaruhi Lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan / cahaya

di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur

di tempat kerja/suhu Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembapan

udara tempat kerja Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara

di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau - bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar berbentuk tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

5. Kebisingan

di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dimiliki secara bersama oleh para anggotanya, yang menjadikan organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya Farih et al., (2021). Selain itu, budaya organisasi turut memengaruhi cara karyawan berkomunikasi, mengambil keputusan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti, (2017) Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya ini terdiri dari nilai dan sikap yang diyakini oleh karyawan, sehingga menjadi bagian dari perilaku sehari-hari mereka. Sementara itu, menurut (Aditianto et al., 2020) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kerangka kognitif yang mencakup sikap, nilai, norma, dan harapan bersama yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam, serta menjadi fondasi dalam membangun iklim organisasi yang ideal (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Menurut (Saripuddin, 2015) budaya organisasi merupakan motivasi internal karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka serta berkontribusi pada

keberhasilan perusahaan. Serta menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) budaya organisasi merupakan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam menetapkan aturan perilaku di dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem norma, nilai, dan kebiasaan bersama yang berperan sebagai kekuatan pendorong internal dalam meningkatkan kinerja karyawan serta berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan dalam membangun budaya organisasi yang positif sangatlah penting agar dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi.

2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wahyudi & Tupti, (2019) faktor yang memengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi Efektif: Komunikasi yang baik dalam organisasi berdampak positif pada budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, manajemen dapat menyampaikan tujuan dan misi perusahaan, memberikan pemahaman mengenai aturan, serta menyosialisasikan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan.
2. Motivasi: Upaya manajemen dalam memotivasi karyawan turut membentuk budaya organisasi. Hal ini mencakup cara perusahaan memberikan motivasi, baik melalui insentif finansial maupun non-finansial, bagaimana perusahaan menghargai kerja keras, serta perhatian terhadap kondisi

lingkungan kerja. Cara perusahaan memotivasi karyawan mencerminkan pandangannya terhadap sumber daya manusia.

3. Karakteristik Organisasi: Faktor seperti ukuran dan tingkat kompleksitas organisasi memengaruhi budaya kerja melalui tingkat spesialisasi, hubungan personal, pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga membentuk budaya yang berkembang di dalamnya.
4. Proses Administrasi: Aspek administrasi seperti pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan pola kerja tim turut memengaruhi budaya organisasi. Proses ini mencerminkan nilai-nilai perusahaan terkait individu yang dianggap berhasil, cara perusahaan menghadapi konflik, serta preferensi kerja secara kelompok atau individu.
5. Struktur Organisasi: Struktur organisasi dapat bersifat kaku atau fleksibel, dengan tingkat sentralisasi dan formalisasi yang bervariasi. Dalam struktur yang kaku dengan tingkat formalisasi tinggi, budaya organisasi cenderung menghindari ketidakpastian, mengandalkan aturan tertulis. Sebaliknya, struktur yang fleksibel memungkinkan karyawan menghadapi ketidakpastian dengan kreatifitas dan kemandirian.
6. Gaya Manajemen: Kepemimpinan dan gaya manajemen berperan penting dalam membentuk budaya perusahaan. Proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian mencerminkan gaya manajemen yang diterapkan. Gaya manajemen juga dipengaruhi oleh struktur organisasi, komunikasi, dan upaya memotivasi karyawan.

Ketidakseragaman gaya manajemen di berbagai tingkat manajemen dapat turut memengaruhi budaya organisasi.

Menurut (Muis et al., 2018) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Misi, visi, aturan, serta nilai-nilai yang diwariskan oleh para pendiri organisasi.
2. Nilai-nilai yang diterapkan secara nyata oleh para pemimpin.
3. Komitmen, moral, etika, serta hubungan kekerabatan dalam kelompok kerja.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer lini.
5. Karakteristik organisasi, seperti struktur dan aktivitas utama, tingkat otonomi, kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, komunikasi, dinamika konflik dan kerja sama, serta toleransi terhadap risiko dalam proses administrasi perusahaan.

2.1.4.3 Tujuan Dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Busro, (2018) tujuan Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Bersikap terhadap profesinya
2. Beradaptasi terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerjanya
3. Berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya

Sedangkan menurut Sulaksono, (2015) manfaat budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Hutabarat & Lubis, 2023) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keberaturan perilaku – Setiap anggota organisasi berinteraksi dengan pola perilaku dan bahasa yang seragam, mencerminkan rasa hormat serta etika dalam bertindak di lingkungan kerja.
2. Norma atau Standar Perilaku – Organisasi menetapkan pedoman perilaku dan tindakan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota, mencakup apa yang diperbolehkan dan yang dilarang.
3. Nilai dan Kualitas – Prinsip inti yang dianut bersama, seperti komitmen terhadap kualitas produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, atau efisiensi kerja yang optimal.
4. Filosofi Organisasi – Prinsip dasar yang menentukan bagaimana organisasi memperlakukan anggota dan pelanggannya melalui tindakan serta keyakinan yang dianut.

5. Aturan Organisasi – Pedoman yang mengarahkan perkembangan organisasi secara jelas, di mana setiap anggota diharapkan mempelajari dan memahami aturan yang berlaku agar dapat berkontribusi sepenuhnya.

Sedangkan menurut Utami, (2023) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko – seberapa jauh karyawan didorong untuk berpikir kreatif dan berani menghadapi tantangan serta risiko dalam pekerjaan mereka.
2. Ketelitian terhadap detail – tingkat harapan terhadap karyawan dalam melakukan analisis yang cermat dan mendalam terhadap aspek-aspek kecil dalam pekerjaan mereka.
3. Orientasi hasil – Seberapa besar manajemen lebih menitikberatkan pencapaian hasil akhir dibandingkan metode dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi orang – sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap kesejahteraan dan kepuasan individu dalam organisasi.
5. Orientasi tim – tingkat sejauh mana aktivitas kerja dalam organisasi lebih mengutamakan kolaborasi dalam tim dibandingkan kerja secara individu.
6. Keagresifan – Seberapa besar budaya kerja dalam organisasi mendorong sikap kompetitif dan agresif dibandingkan dengan pendekatan yang lebih santai.
7. Stabilitas – Tingkat penekanan organisasi pada pemeliharaan keadaan saat ini dibandingkan dengan dorongan untuk berkembang dan berinovasi.

2.2 Kerangka Berpikir konseptual

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Kinarya Selaras Solusi, berikut adalah kerangka konsep yang dirancang. Kerangka ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan, serta berpengaruh terhadap kondisi emosional mereka (Saripuddin, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (H. N. Gultom et al., 2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif secara otomatis dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Penelitian ini selaras dengan studi sebelumnya oleh Rahmawanti et al., (2014). Secara umum, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja baik di tingkat individu maupun perusahaan.

Serta dapat disimpulkan semakin bagus lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair, (2018), (Fachrezi & Khair, 2020), (Bahagia et al., 2018), (Bukhari

& Pasaribu, 2019), (Soejarminto & Hidayat, 2023) serta (Elizar & Tanjung, 2018) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Alqorrib et al., 2023) dan (Warongan et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada penerapan prinsip – prinsip manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Faktor lain yang turut berperan penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan kinerja karyawan (Wahyudi & Tupti, 2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa, (2023) menggambarkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada pegawai negeri sipil Dinas Pariwisata Kota Medan.

Serta dapat disimpulkan bahwa semakin bagus tingkat budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa, (2018), (Muis et al., 2018), dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (D. K. Gultom, 2014) menunjukkan bahwa adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nadhiroh et al., 2022) dan (Pangestu et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Junaidi, (2021) Lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini pada akhirnya juga memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam mencapai target pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kepuasan kerja (Lestari et al., 2020).

Serta dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja nya, maka semakin puas karyawannya. Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ayunasrah et al., (2022), (Hartono & Parameswari, 2021), (Mutholib, 2023), (Ritonga & Bahri, 2022) serta (Siagian & Khair, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada penerapan prinsip-prinsip manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari (Muchlis et al., 2024).

Serta dapat disimpulkan bahwa semakin bagus tingkat budaya organisasi maka semakin puas karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Nurhaida & Susilastri, (2019), (Heriyanti & Zayanti, 2021), (Rivai, 2020),

(Nurhasanah et al., 2022), (Saripuddin, 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap budaya organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni & Cahyono, 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dievaluasi dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan serta kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja mereka (Paparang et al., 2021).

Serta dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Fajri et al., (2022), (Fitriya & Kustini, 2023), (Nurhasanah et al., 2022), (Jeffry & Handayani, 2024), (Sembiring et al., 2021) serta (Nurrohmat & Lestari, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyono & S, 2022) dan (Rohimah et al., 2023) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai penghubung yang menjelaskan dampak lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja. Dengan menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga kinerja mereka.

Secara keseluruhan, kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ritonga & Bahri, (2022) dan (Sutaguna, 2022), (V. A. Harahap & Hidayat, 2016), (Purwaningsih et al., 2020) serta (Farih et al., 2021) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ananda & Hadi, 2023) dan (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

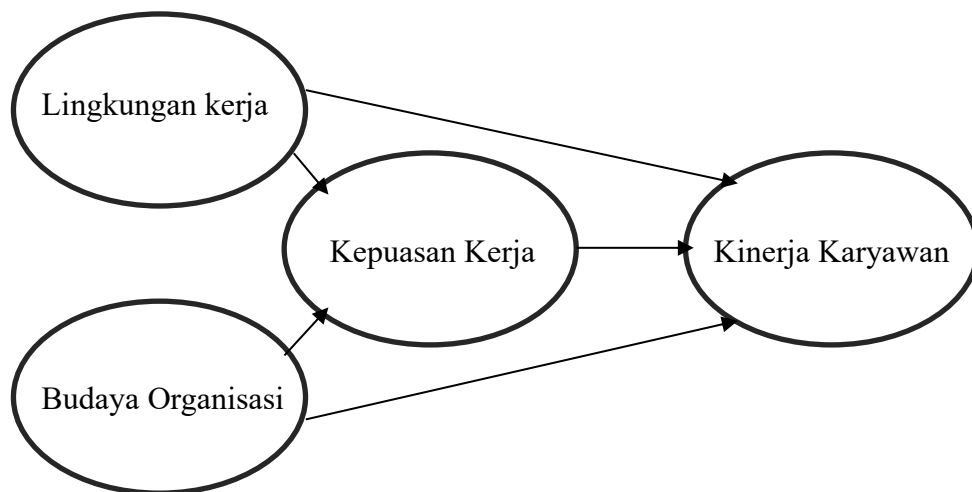
2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan akan berupaya meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menegakkan disiplin kerja.

Serta budaya organisasi yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhaida & Susilastri, (2019) dan (Jufrizen et al., 2018), (Farih et al., 2021), (Mukmin & Prasetyo, 2021) serta menurut (Nurhasanah et al., 2022) menyimpulkan bahwa

adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Artini et al., 2023) dan (Darmanta et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) Hipotesis merupakan pernyataan sementara atau dugaan logis terkait suatu populasi. Hipotesis memiliki beberapa fungsi, antara lain menunjukkan bahwa peneliti memiliki pemahaman yang memadai serta menyediakan kerangka kerja untuk menyusun kesimpulan penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi
2. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kinarya Selaras Solusi

3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kinarya Selaras Solusi
4. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pada PT Kinarya Selaras Solusi
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kinarya Selaras Solusi
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja PT Kinarya Selaras Solusi
7. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja PT Kinarya Selaras Solusi

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang berfokus untuk menemukan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Minimal terdapat dua variabel yang diidentifikasi dan saling terikat.

3.2 Defenisi Operasional

Menurut Ridha, (2017) Defenisi operasional adalah penjabaran yang menjadikan variabel-variabel penelitian lebih konkret, khususnya dalam kaitannya dengan proses pengukurannya. Defenisi ini memungkinkan konsep-konsep yang abstrak diubah menjadi bentuk yang dapat diukur, sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan pengukuran. Defenisi operasional variabel dapat diartikan sebagai proses mengubah konsep abstrak menjadi deskripsi perilaku atau fenomena yang dapat diuji dan diverifikasi oleh orang lain berdasarkan variabel yang digunakan. Berikut adalah pengukuran variabel yang dilakukan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil atau Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.	1. tujuan 2. standar 3. umpan balik 4. motif 5. peluang (Nurfitriani, 2022)
2.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi individu dalam dunia kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mempertahankan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas, cepat atau lambat, akan menjadi kurang dapat diandalkan,	1. Promosi 2. Upah 3. supervise 4. keuntungan 5. Apresiasi (Haris et al., 2023)

No	Variabel	Definisi	Indikator
3.	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mempengaruhi emosional karyawan	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan 4. pertukaran udara 5. suara/kebisingan (Sudaryo et al., 2018)
4.	Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi merupakan norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam menetapkan aturan perilaku di dalam organisasi.	1. keberaturan perilaku 2. norma atau standara perilaku 3. nilai dan kualiatas 4. filosofi organisasi 5. aturan organisasi (Hutabarat & Lubis, 2023)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kinarya Selaras Solusi, Jl. RS Haji Ruko No 72, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara 20371, Indonesia.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Maret 2025

Tabel 3. 2 Waktu Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		2024				2024				2025				2025				2025				2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Penelitian Pendahuluan																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Penyempurnaan Proposal																								
7	Pengumpulan Data																								
8	Pengolahan Data																								
9	Penyusunan Tugas Akhir																								
10	Bimbingan Tugas Akhir																								
11	Sidang Meja Hijau																								
12	Penyempurnaan Tugas Akhir																								

3.4 Populasi Dan Simpel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi merujuk pada sekumpulan elemen atau unit, seperti individu, objek, kejadian, atau peristiwa, yang memenuhi kriteria tertentu dan menjadi dasar bagi suatu penelitian. Populasi ini juga dikenal sebagai populasi sasaran atau semesta. Terkadang, ciri-ciri dari populasi sasaran berbeda dengan elemen yang dipilih untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan di PT Kinarya Selaras Solusi, yang jumlahnya mencapai 86 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih secara sengaja oleh peneliti untuk diamati. Sampel ini memiliki ukuran lebih

kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data dalam penelitian yang melibatkan proses mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan berbagai jenis dokumen. Dokumen tersebut dapat berupa teks tertulis, gambar, karya monumental, atau artefak dalam format digital. Metode ini memiliki peran penting dalam penelitian kualitatif karena banyak informasi yang tersimpan dalam bentuk dokumen dan artefak. Secara umum, dokumen dapat diartikan sebagai segala bentuk bukti yang bersumber dari berbagai jenis media, baik dalam bentuk tulisan, lisan, visual, maupun arkeologis.

3.5.2 Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk menggali pendapat atau persepsi responden terkait variabel yang sedang diteliti. Metode pengumpulan data ini dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan di PT Kinarya Selaras Solusi, menggunakan skala Likert. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima pilihan jawaban dalam bentuk checklist.

Tabel 3. 3 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas (Lingkungan Kerja dan budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja) melalui variabel intervening (Kepuasan Kerja), baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah metode Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS), dengan pengolahan data dilakukan menggunakan software Smart PLS.

Menurut Ardi & Isnayanti, (2020) Structural Equation Modelling – Partial Least Square (SEM-PLS) adalah metode analisis yang kuat karena memungkinkan pemodelan persamaan struktural tanpa mengharuskan data yang digunakan berdistribusi normal. SEM-PLS juga dapat digunakan dengan ukuran sampel yang relatif kecil, dan indikator yang diterapkan bisa bersifat reflektif, formatif, atau kombinasi keduanya.

Menurut Harahap, (2020) Smart PLS, atau Smart Partial Least Square, adalah perangkat lunak statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Pendekatan yang digunakan dalam Smart PLS dianggap efektif karena tidak bergantung pada berbagai asumsi. Smart PLS dapat menguji model SEM baik formatif maupun reflektif dengan indikator yang memiliki skala pengukuran yang berbeda dalam satu model. Berbagai bentuk skala (seperti kategori, Likert, dll)

dapat diuji dalam satu model. Analisis SEM PLS terdiri dari dua model, yaitu Outer Model atau Model Pengukuran dan Inner Model atau Model Struktural.

3.6.1 Uji Outer Model atau Model Pengukuran (Measurement Model)

Outer model mencakup pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel laten reflektif dan formatif. Outer model berfungsi untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas (Asari et al., 2023). Fokus utama dari outer model adalah menguji aspek validitas dan reliabilitas. Dalam analisis data menggunakan Smart PLS, terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai outer model atau measurement model, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

3.6.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Nilai convergent validity menunjukkan validitas atas indikator indikator pengukuran (Musyaffi et al., 2022). Nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variabel endogen dan eksogen, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai outer lebih besar dari (0,7) atau outer loading $> 0,7$, maka suatu indikator valid dan memenuhi syarat convergent validity.
2. Jika nilai outer lebih kecil dari (0,7) atau outer loading $< 0,7$, maka suatu indikator tidak valid dan tidak memenuhi syarat convergent validity.

3.6.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan nilai cross loading factor yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian.

Cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui terkait discriminant tersebut adalah melalui perbandingan nilai loading factor yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading factor konstruk yang lain. Nilai pengukuran pada discriminant validity dengan melihat nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0.50 . (Duryadi, 2021)

3.6.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai realibilitas indikator indikator pada suatu variabel. Nilai composite reliability merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator (Musyaffi et al., 2022). Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Berikut ini adalah kriteria nilai composite reliability, yaitu: (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai composite reliability $> 0,7$, maka dinyatakan valid dan memenuhi syarat composite reliability.
2. Jika nilai composite reliability antara $0,60 - 0,70$ maka dikatakan masih dapat diterima nilai composite reliability.

3.6.1.4 Cronbach Alpha

Nilai cronbach alpha juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk (Musyaffi et al., 2022). Nilai Cronbach Alpha mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai yang diharapkan, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,70$ maka dinyatakan valid untuk nilai cronbach alpha.

2. Jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ maka dikatakan masih dapat diterima nilai cronbach alpha.

3.6.2 Uji Inner Model atau Model Stuktural (*Structural Model*)

Inner model mencakup pengukuran penjelasan (explanatory) varian dari variabel laten endogenus. Inner model untuk yang berkaitan dengan regresi yaitu mengukur tingkat pengaruh antar suatu variabel lainnya (Asari et al., 2023). Inner model dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-Square dan model penelitian. Inner model lebih mengarah pada regresi yaitu untuk menilai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik analisis data menggunakan Smart PLS terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk mengukur inner model atau model struktural yaitu R-Square (Coefficient Diterminance) dan Koefisien Jalur (Path Coefficient).

3.6.2.1 R-Square (Coefficient Diterminance)

Nilai R-Square ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R-Square juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen dan endogen. Penjelasan variasi tersebut dibagi ke beberapa kriteria, yakni : (Musyaffi et al., 2022).

1. Jika nilai R-Square 0,19 pengaruh Eksogen terhadap endogen lemah
2. Jika nilai R-Square 0,33 pengaruh Eksogen terhadap endogen sedang
3. Jika nilai R-Square 0,67 pengaruh Eksogen terhadap endogen kuat

3.6.2.2 F-Square (Effect Size)

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan F-Square pada konstruk endogen. Perubahan nilai F-Square tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait

keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F-Square dibagi beberapa kategori, yakni: (Musyaffi et al., 2022).

1. Jika nilai F-Square 0,02 dikategorikan kecil.
2. Jika nilai F-Square 0,15 dikategorikan menengah.
3. Jika nilai F-Square 0,35 dikategorikan besar.

3.6.2.3 Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai T statistik dan P Value menentukan signifikan pengaruh antar variabel, yaitu : (Duryadi, 2021).

1. Jika nilai path coefficient positif, menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang searah.
2. Jika nilai path coefficient negatif, menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang berbalik arah.
3. Jika nilai path coefficient T Statistik $> 1,65$, maka signifikansi 10%.
4. Jika nilai path coefficient T Statistik $> 1,96$, maka signifikansi 5%.
5. Jika nilai path coefficient P-value $< 0,05$, maka signifikan.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Asari et al., (2023) Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur bootstrapping menggunakan metode Bias-Corrected and Accelerated (BCa). Bootstrap untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t statistik dan p valuenya. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (< 0.05). Nilai signifikansi antar

konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96 . Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika seluruh nilai p-value dibawah 0,05 atau p-value $< 0,05$ maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H1) diterima.
2. Jika seluruh nilai p-value diatas 0,05 atau p-values $> 0,05$ maka seluruh hipotesis dalam penelitian (H0) ditolak.
3. Jika nilai t-statistik dibawah 1,96 atau t-statistik $< 1,96$ maka hipotesis (H0) ditolak.
4. Jika nilai t-statistik diatas 1,96 atau t-statistik $> 1,96$ maka hipotesis (H1) diterima.

3.6.3.1 Pengaruh Langsung (*Dirrect Effects*)

Menurut (Hair et al., 2023) Tujuan analisis Dirrect Effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotessis Dirrect Effect adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
3. Jika nilai p-value $< 0,05$ maka signifikan.
4. Jika nilai p-value $> 0,05$ maka tidak signifikan.

3.6.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya tidak langsung.
2. Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya langsung.

3.6.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Menurut (Hair et al., 2023) *Total Effect* merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (total effect) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai T Statistik > 1.96 maka dapat dikatakan signifikan.
2. Jika nilai T Statistik < 1.96 maka dapat dikatakan tidak signifikan.
3. Jika nilai P Values > 0.05 maka memiliki pengaruh negatif.
4. Jika nilai P Values < 0.05 maka memiliki pengaruh positif

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner atau angket yang terdiri dari 40 pernyataan, yaitu 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X2). Kuesioner diberikan kepada 86 orang karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist.

Hasil data kuesioner penelitian disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SEM-PLS dengan software Smart PLS. Setiap responden untuk menjawab kuesioner memiliki skor paling tinggi 5 point dan skor terendah 1 point, yang kemudian selanjutnya data dideskripsikan melalui data primer berupa kuesioner yang telah diuji dibawah ini.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	51	59,3 %
2.	Perempuan	35	40,7 %
Total		86	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 51 (59,3%) orang laki laki dan perempuan sebanyak 35 (40,7%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki, hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan ini dituntut memang tenaga laki - laki atau tenaga orang-orang dewasa pria yang menyebabkan pekerjaan tersebut bisa lebih lancar dilaksanakan. Walaupun demikian perempuan juga tidak tertutup kemungkinan untuk membantu karena perempuan lebih mengarah ke disiplin ataupun ketelitian.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan usia responden sebanyak 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	38	44,2 %
2.	31 – 40 tahun	31	36,1 %
3.	41 – 50 tahun	10	11,6 %
4.	> 50 tahun	7	8,1 %
Total		86	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 20 hingga 30 tahun, dengan jumlah 38 orang atau 44,2%. Ini menunjukkan bahwa kelompok usia muda mendominasi populasi responden, yang mungkin mencerminkan karakteristik demografis dari karyawan di lingkungan

kerja yang diteliti. Kelompok usia 31 hingga 40 tahun juga cukup signifikan, dengan 31 orang atau 36,1%, menunjukkan bahwa ada proporsi yang cukup besar dari karyawan yang berada di fase awal hingga pertengahan karir mereka. Sementara itu, responden yang berusia 41 hingga 50 tahun dan di atas 50 tahun masing-masing berjumlah 10 orang (11,6%) dan 7 orang (8,1%), yang menunjukkan bahwa semakin sedikit karyawan yang berada di kelompok usia yang lebih tua. Hal ini dapat mengindikasikan adanya tren pensiun dini atau kurangnya perekrutan untuk posisi senior di perusahaan tersebut. Dengan demikian, analisis ini memberikan wawasan tentang dinamika usia dalam tenaga kerja dan dapat membantu dalam perencanaan sumber daya manusia serta pengembangan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan di berbagai kelompok usia.

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	35	40,7 %
2.	Diploma	17	19,8 %
3.	S1	27	31,4 %
4.	S2	7	8,1 %
5	S3	-	-
Total		86	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 35 orang (40,7 %) yang berpendidikan terakhir SMA/SMK, 17 orang (19,8%) yang

berpendidikan terakhir Diploma, 27 orang (31,4%) yang berpendidikan terakhir S1, dan 7 orang (8,1%) yang berpendidikan terakhir S2.

Dapat ditarik Kesimpulan dari data diatas SMA/SMK yang lebih dominan di perusahaan tempat riset, hal ini dikarenakan tidak banyak pekerjaan yang membutuhkan lulusan perguruan tinggi dibidangnya. Sehingga demi meminimalisir pengeluaran. Walaupun demikian di PT ini juga banyak menerima tenaga kerja yang latar belakang Pendidikan tinggi untuk diarahkan menjadi pimpinan sehingga diprioritaskan kepada sarjana.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 tahun	52	60,5 %
2.	6 – 10 tahun	20	23,2 %
3.	> 10 tahun	14	16,3 %
Total		86	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat 52 orang (60,5 %) yang sudah bekerja 1- 5 tahun, 20 orang (23,2%) yang sudah bekerja 6 – 10 tahun, dan 14 orang (16,3%) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

Dapat disimpulkan bahwa dalam perusahaan ini pengalaman kerja tidak menjadi prioritas dalam perekrutan tenaga kerja, perusahaan lebih banyak menerima tenaga kerja baru yang dimana daya kerja mereka masih baru namun ilmu mereka bisa diarahkan untuk meningkatkan perusahaan dengan hal hal yang tidak pernah terbayangkan sebelumnya.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja (Y), Kepuasan kerja (Z), Lingkungan Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2). Deskripsi hasil pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja

Kinerja Karyawan (Y)												
No	STS		ST		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,3%	5	5,8%	18	20,9%	34	39,5%	27	31,4%	86	100%
2	1	1,2%	3	3,5%	22	25,6%	33	38,4%	27	31,4%	86	100%
3	0	0,0%	5	5,8%	23	26,7%	37	43,0%	21	24,4%	86	100%
4	1	1,2%	2	2,3%	27	31,4%	29	33,7%	27	31,4%	86	100%
5	0	0,0%	6	7,0%	22	25,6%	32	37,2%	26	30,2%	86	100%
6	0	0,0%	3	3,5%	18	20,9%	38	44,2%	27	31,4%	86	100%
7	4	4,7%	3	3,5%	22	25,6%	36	41,9%	21	24,4%	86	100%
8	2	2,3%	3	3,5%	20	23,3%	34	39,5%	27	31,4%	86	100%
9	1	1,2%	4	4,7%	17	19,8%	44	51,2%	20	23,3%	86	100%
10	4	4,7%	3	3,5%	22	25,6%	33	38,4%	24	27,9%	86	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai standar. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (39,5%), dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 61 orang (70,9%)
2. Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (38,4%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 60 orang (69,8%)
3. Saya yakin bahwa tujuan yang ditetapkan untuk saya realistis. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (43%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (24,4%) dengan total 58 orang (67,4%).
4. Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (33,7%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 56 orang (65,1%).
5. Saya menerima umpan balik yang membangun mengenai kinerja saya dari atasan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (37,2%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (30,2%) dengan total 58 orang (67,4%).
6. Umpan balik yang saya terima membantu saya untuk meningkatkan kinerja saya secara berkelanjutan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (44,2%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 65 orang (75,6%).
7. Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam mencapai tujuan perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak

36 orang (41,9%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (24,4%) dengan total 57 orang (66,3%).

8. Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pekerjaan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (39,5%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 61 orang (70,9%).
9. Perusahaan memberikan dukungan yang memadai untuk mencapai potensi penuh saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (51,2%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (23,3%) dengan total 64 orang (74,5%).
10. Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (38,4%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (27,9%) dengan total 57 orang (66,3%).

Penulis menyimpulkan karyawan setuju dengan kuesioner kinerja karyawan. Karyawan berharap seperti itulah dilaksanakan dan mereka rasakan, dibuktikan dari jawaban yang sangat setuju dan setuju itu lebih dari 70%. Walaupun demikian ada 30% yang menjawab tidak setuju dan mungkin ragu-ragu hal ini merupakan hal yang wajar dalam suatu penelitian sebab ini membuktikan memang di awal survei penelitian ini didapati beberapa masalah yang mungkin masalah itu timbul dari jawaban para responden yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu.

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut :

Tabel 4. 6 Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Z)												
No	STS		ST		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,3%	5	5,8%	25	29,1%	36	41,9%	18	20,9%	86	100%
2	0	0,0%	7	8,1%	27	31,4%	31	36,0%	21	24,4%	86	100%
3	5	5,8%	4	4,7%	22	25,6%	32	37,2%	23	26,7%	86	100%
4	0	0,0%	1	1,2%	29	33,7%	36	41,9%	20	23,3%	86	100%
5	0	0,0%	7	8,1%	22	25,6%	32	37,2%	25	29,1%	86	100%
6	1	1,2%	3	3,5%	26	30,2%	32	37,2%	24	27,9%	86	100%
7	4	4,7%	6	7,0%	22	25,6%	35	40,7%	19	22,1%	86	100%
8	3	3,5%	1	1,2%	25	29,1%	33	38,4%	24	27,9%	86	100%
9	2	2,3%	5	5,8%	19	22,1%	37	43,0%	23	26,7%	86	100%
10	0	0,0%	4	4,7%	24	27,9%	33	38,4%	25	29,1%	86	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Saya melihat peluang yang adil untuk promosi jabatan di perusahaan ini.
Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (41,9%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (20,9%) dengan total 54 orang (62,8%).
2. Saya merasa promosi diberikan berdasarkan kinerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (36%) dan sangat setuju sebanyak 21 orang (24,4%) dengan total 52 orang (60,4%).
3. Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (37,2%) dan sangat setuju sebanyak 23 orang (26,7%) dengan total 55 orang (63,9%).

4. Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (41,9%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (23,3%) dengan total 56 orang (65,2%).
5. Saya puas dengan cara atasan saya menghargai terhadap kinerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (37,2%) dan sangat setuju sebanyak 25 orang (29,1%) dengan total 57 orang (66,3%).
6. Saya merasa atasan saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (37,2%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (27,9%) dengan total 56 orang (65,1%).
7. Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (40,7%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (22,1%) dengan total 54 orang (62,8%).
8. Saya merasa keuntungan yang saya terima sebanding dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (38,4%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (27,9%) dengan total 57 orang (66,3%).
9. Saya merasa perusahaan memberikan apresiasi terhadap kinerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (43%) dan sangat setuju sebanyak 23 orang (26,7%) dengan total 60 orang (69,7%).

10. Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya sistem apresiasi yang baik di perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (38,4%) dan sangat setuju sebanyak 25 orang (29,1%) dengan total 58 orang (67,5%).

Penulis menyimpulkan karyawan setuju dengan kuesioner kepuasan kerja. Karyawan berharap seperti itulah dilaksanakan dan mereka rasakan, dibuktikan dari jawaban yang sangat setuju dan setuju itu lebih dari 65%. Walaupun demikian ada 35% yang menjawab tidak setuju dan mungkin ragu-ragu hal ini merupakan hal yang wajar dalam suatu penelitian sebab ini membuktikan memang di awal survei penelitian ini didapati beberapa masalah yang mungkin masalah itu timbul dari jawaban para responden yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X1)												
No	STS		ST		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	3,5%	4	4,7%	22	25,6%	37	43,0%	20	23,3%	86	100%
2	2	2,3%	3	3,5%	26	30,2%	28	32,6%	27	31,4%	86	100%
3	0	0,0%	7	8,1%	25	29,1%	30	34,9%	24	27,9%	86	100%
4	1	1,2%	2	2,3%	18	20,9%	37	43,0%	28	32,6%	86	100%
5	1	1,2%	6	7,0%	24	27,9%	36	41,9%	19	22,1%	86	100%
6	2	2,3%	5	5,8%	22	25,6%	28	32,6%	29	33,7%	86	100%
7	2	2,3%	2	2,3%	27	31,4%	36	41,9%	19	22,1%	86	100%

Lingkungan Kerja (X1)												
No	STS		ST		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	2	2,3%	3	3,5%	23	26,7%	34	39,5%	24	27,9%	86	100%
9	3	3,5%	6	7,0%	24	27,9%	39	45,3%	14	16,3%	86	100%
10	1	1,2%	7	8,1%	20	23,3%	25	29,1%	33	38,4%	86	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Intensitas cahaya diruang kerja saya sudah memadai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (43%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (23,3%) dengan total 57 orang (66,3%).
2. Penerangan diruang kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (32,6%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 55 orang (64%).
3. Pewarnaan interior ruang kerja saya berkontribusi terhadap kinerja saya dalam bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (34,9%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (27,9%) dengan total 54 orang (62,8%).
4. Pilihan warna yang tepat ditempat kerja membuat saya merasa nyaman. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 37 orang (43%) dan sangat setuju sebanyak 28 orang (32,6%) dengan total 65 orang (75,6%).

5. Saya merasa lingkungan kerja saya bersih. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (41,9%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (22,1%) dengan total 55 orang (64%).
6. Saya puas dengan fasilitas kebersihan yang disediakan di lingkungan kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (33,7%) dan setuju sebanyak 28 orang (32,6%) dengan total 57 orang (66,3%).
7. Saya merasa kualitas udara di lingkungan kerja saya baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (41,9%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (22,1%) dengan total 55 orang (64%).
8. Saya merasa pertukaran udara di lingkungan kerja berfungsi dengan baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (39,5%) dan sangat setuju sebanyak 24 orang (27,9%) dengan total 58 orang (67,4%).
9. Lingkungan kerja saya jauh dari kebisingan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (45,3%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (16,3%) dengan total 53 orang (61,6%).
10. Kebisingan membuat saya tidak nyaman saat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (38,4%) dan setuju sebanyak 25 orang (29,1%) dengan total 58 orang (67,4%).

Penulis menyimpulkan karyawan setuju dengan kuesioner lingkungan kerja. Karyawan berharap seperti itulah dilaksanakan dan mereka rasakan, dibuktikan dari jawaban yang sangat setuju dan setuju itu lebih dari 65,94%. Walaupun demikian ada 34,06% yang menjawab tidak setuju dan mungkin ragu-ragu hal ini merupakan

hal yang wajar dalam suatu penelitian sebab ini membuktikan memang di awal survei penelitian ini didapati beberapa masalah yang mungkin masalah itu timbul dari jawaban para responden yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu.

4.1.3.4 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X2) sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Skor Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (X2)												
No	STS		ST		KS		S		SS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,3%	7	8,1%	21	24,4%	38	44,2%	18	20,9%	86	100%
2	2	2,3%	2	2,3%	22	25,6%	34	39,5%	26	30,2%	86	100%
3	0	0,0%	6	7,0%	26	30,2%	34	39,5%	20	23,3%	86	100%
4	1	1,2%	5	5,8%	24	27,9%	31	36,0%	25	29,1%	86	100%
5	0	0,0%	6	7,0%	23	26,7%	38	44,2%	19	22,1%	86	100%
6	0	0,0%	2	2,3%	27	31,4%	33	38,4%	24	27,9%	86	100%
7	2	2,3%	4	4,7%	24	27,9%	36	41,9%	20	23,3%	86	100%
8	0	0,0%	5	5,8%	25	29,1%	29	33,7%	27	31,4%	86	100%
9	1	1,2%	6	7,0%	22	25,6%	35	40,7%	22	25,6%	86	100%
10	0	0,0%	4	4,7%	23	26,7%	32	37,2%	27	31,4%	86	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Saya merasa perilaku kerja saya teratur. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (44,2%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (20,9%) dengan total 56 orang (65,1%).

2. Saya puas dengan tingkat kedisiplinan yang diterapkan di lingkungan kerja.
Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (39,5%) dan sangat setuju sebanyak 26 orang (30,2%) dengan total 60 orang (69,7%).
3. Saya memahami norma-norma perilaku yang berlaku di perusahaan ini.
Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (39,5%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (23,3%) dengan total 54 orang (62,8%).
4. Saya merasa norma-norma perilaku yang ada sudah cukup efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (36%) dan sangat setuju sebanyak 25 orang (29,1%) dengan total 56 orang (65,1%).
5. Saya merasa nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (44,2%) dan sangat setuju sebanyak 19 orang (22,1%) dengan total 57 orang (66,3%).
6. Saya puas dengan cara perusahaan menghargai karyawan berdasarkan nilai yang relevan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (38,4%) dan sangat setuju sebanyak 23 orang (27,9%) dengan total 57 orang (66,3%).
7. Saya memahami dan meyakini filosofi yang dianut oleh organisasi tempat saya bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (41,9%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (23,3%) dengan total 56 orang (65,1%).

8. Saya merasa filosofi organisasi memberikan arah yang jelas dalam pekerjaan saya sehari-hari. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (33,7%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 56 orang (65,1%).
9. Saya memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di organisasi ini. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (40,7%) dan sangat setuju sebanyak 22 orang (25,6%) dengan total 57 orang (66,3%).
10. Saya merasa bahwa aturan-aturan organisasi ini jelas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (37,2%) dan sangat setuju sebanyak 27 orang (31,4%) dengan total 59 orang (68,6%).

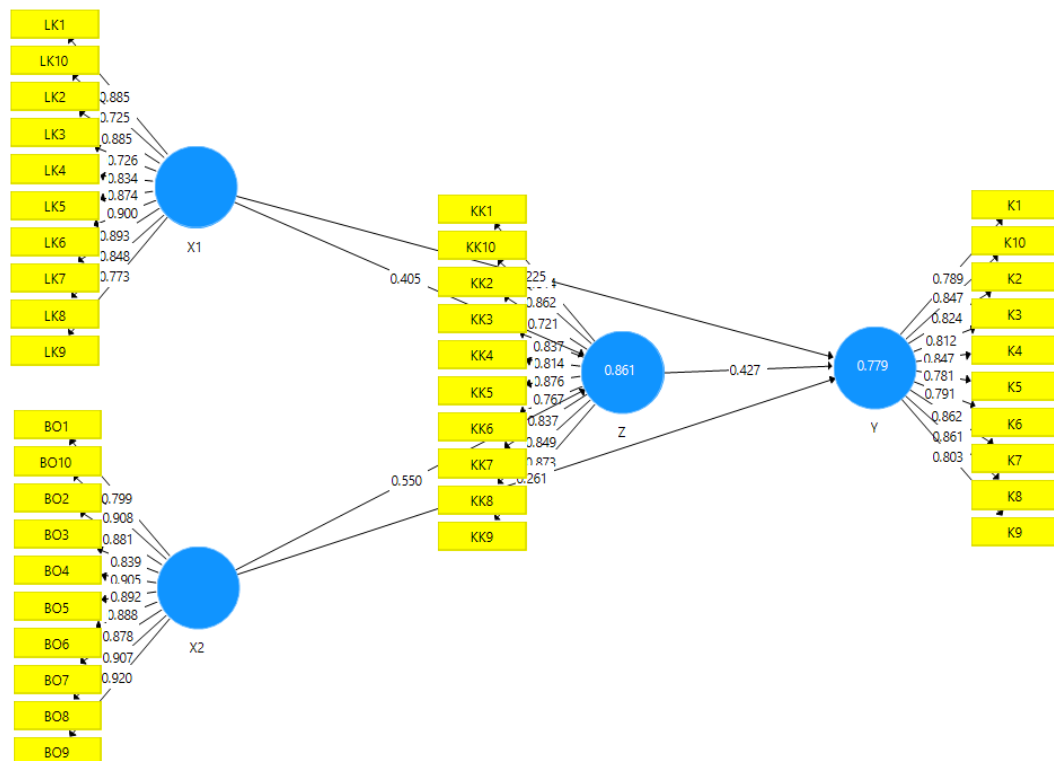
Penulis menyimpulkan karyawan setuju dengan kuesioner budaya organisasi. Karyawan berharap seperti itulah dilaksanakan dan mereka rasakan, dibuktikan dari jawaban yang sangat setuju dan setuju itu lebih dari 66,04%. Walaupun demikian ada 33,96% yang menjawab tidak setuju dan mungkin ragu-ragu hal ini merupakan hal yang wajar dalam suatu penelitian sebab ini membuktikan memang di awal survei penelitian ini didapati beberapa masalah yang mungkin masalah itu timbul dari jawaban para responden yang menjawab tidak setuju atau ragu-ragu.

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja sebagai variabel terikat, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau mediasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation

Modelling (SEM) dengan software SmartPLS (Partial Least Square). Teknik ini terdapat 2 model pengukuran dalam SmartPLS yaitu Outer Model dan Inner Model.

Evaluasi pengukuran outer model dan inner model dalam diagram evaluasi mencantumkan nilai loading factor. Dalam penelitian ini, indikator konstruk yang dianggap valid jika nilai loading factor lebih dari 0,7 dan model memenuhi persyaratan untuk pengujian tahap berikutnya.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan setiap indikator konstruk dianggap sudah valid karena nilai loading factor sudah diatas 0,70 yang berarti loading factor sudah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian berikutnya.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Nilai convergent validity menunjukkan validitas atas indikator indikator pengukuran. Nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variabel endogen dan eksogen, yaitu nilai yang direkomendasikan untuk convergent validity diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai convergent validity diatas 0,50 masih dapat ditoleransi (Duryadi, 2021).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
BO1		0,799		
BO10		0,908		
BO2		0,881		
BO3		0,839		
BO4		0,905		
BO5		0,892		
BO6		0,888		
BO7		0,878		
BO8		0,907		
BO9		0,920		
K1			0,789	
K10			0,847	
K2			0,824	
K3			0,812	
K4			0,847	
K5			0,781	
K6			0,791	
K7			0,862	
K8			0,861	
K9			0,803	
KK1				0,814

	X1	X2	Y	Z
KK10				0,862
KK2				0,721
KK3				0,837
KK4				0,814
KK5				0,876
KK6				0,767
KK7				0,837
KK8				0,849
KK9				0,873
LK1	0,885			
LK10	0,725			
LK2	0,885			
LK3	0,726			
LK4	0,834			
LK5	0,874			
LK6	0,900			
LK7	0,893			
LK8	0,848			
LK9	0,773			

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai outer loading dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian validitas dan dikatakan valid dikarenakan semua indikator hasil nilai outer loading diatas 0,70.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Nilai discriminant validity merupakan nilai cross loading faktor yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Nilai discriminant validity dapat dilihat dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih antara nilai

loading konstruk yang dituju dengan nilai loading konstruk yang lain. Jika setiap indikator nilai cross loading diatas 0,50 maka dikatakan nilai discriminant validity baik (Duryadi, 2021).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja X1	0,700
Budaya Organisasi X2	0,778
Kinerja Karyawan Y	0,676
Kepuasan Kerja Z	0,683

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.50 . Oleh karena itu tidak ada permasalahan discriminant validity pada model yang diuji.

4.2.1.3 Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Nilai composite reliability merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai composite reliability diharapkan diatas 0,70 dinyatakan baik dan nilai composite reliability 0,60 – 0,70 masih dapat diterima (Duryadi, 2021).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Composite Reliability

	Composite Reliability
Lingkungan Kerja X1	0,959
Budaya Organisasi X2	0,972
Kinerja Karyawan Y	0,954
Kepuasan Kerja Z	0,955

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai composite reliability dapat disimpulkan pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja

karyawan, dan kepuasan kerja sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai composite reliability diatas 0,70.

4.2.1.4 Cronbach Alpha

Nilai cronbach alpha juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai cronbach alpha mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai yang diharapkan diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai diatas 0,60 masih dapat diterima (Duryadi, 2021).

Tabel 4. 12 Hasil Uji Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja X1	0,952
Budaya Organisasi X2	0,968
Kinerja Karyawan Y	0,947
Kepuasan Kerja Z	0,948

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha dapat disimpulkan pada variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai cronbach alpha diatas 0,70.

4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

4.2.2.1 R-Square

Nilai R-Square merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen. Nilai R-Square juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen dan endogen. Penjelasan variabel tersebut dibagi, yakni nilai R-Square 0,19 lemah, nilai R-Square 0,33 sedang, dan nilai R-Square 0,67 kuat (Musyaffi et al., 2022).

Tabel 4. 13 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan Y	0,779	0,771
Kepuasan Kerja Z	0,861	0,858

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa R Square Adjusted model jalur I = 0.858. Artinya kemampuan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 85.8 %, dengan kata lain tergolong kuat. R Square Adjusted model jalur II = 0.771. Artinya kemampuan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 77,1%, dengan kata lain tergolong kuat.

4.2.2.2 F-Square

Effect size merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan F-Square pada konstruk endogen. Perubahan nilai F-Square tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F-Square dibagi beberapa kategori, yakni F-Square 0,02 kecil dan nilai F-Square 0,15 menengah, dan nilai F-Square 0,35 besar (Musyaffi et al., 2022).

Tabel 4. 14 Hasil Uji F-Square

	Lingkungan kerja X1	Budaya Organisasi X2	Kinerja Karyawan Y	Kepuasan Kerja Z
Lingkungan Kerja X1			0,040	0,260
Budaya Organisasi X2			0,046	0,480
Kinerja Karyawan Y				
Kepuasan Kerja Z			0,114	

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

1. lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square 0,040 maka memiliki efek yang kecil.
2. budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square 0,046 maka memiliki efek yang kecil.
3. lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F-Square 0,260 maka memiliki efek menengah.
4. budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F-Square 0,480 maka memiliki efek yang besar.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square 0,114 maka memiliki efek yang kecil.

4.2.2.3 Path Coefficient

Koefisien jalur merupakan koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat tergantung dalam suatu model jalur. Koefisien jalur dapat digunakan untuk memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel statistik. Nilai path coefficient menentukan pengaruh antar variabel, yaitu cenderung hubungan variabel searah atau berbalik arah (Duryadi, 2021).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Path Coefficient

	Lingkungan kerja X1	Budaya Organisasi X2	Kinerja Karyawan Y	Kepuasan Kerja Z
Lingkungan Kerja X1			0,225	0,405
Budaya Organisasi X2			0,261	0,550
Kinerja Karyawan Y				

	Lingkungan kerja X1	Budaya Organisasi X2	Kinerja Karyawan Y	Kepuasan Kerja Z
Kepuasan Kerja Z			0,427	

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

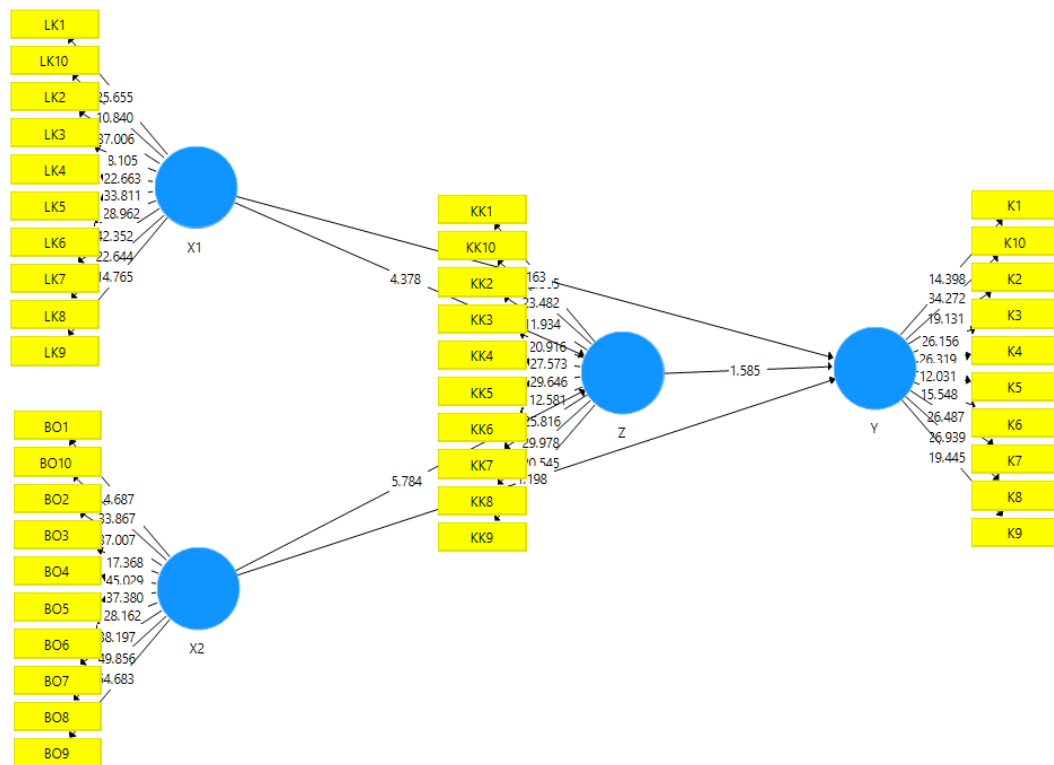
Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian path coefficient pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

1. lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai path coefficient 0,225 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
2. budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai path coefficient 0,261 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
3. lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai path coefficient 0,405 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
4. budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai path coefficient 0,550 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.
5. kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai path coefficient 0,427 karena positif maka cenderung hubungan variabel searah.

4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur bootstrapping menggunakan metode Bias-Correted and Accelerated (BCa). Bootstrap untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t-statistik dan p-value. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96 .

Berikut ini merupakan teknik analisis untuk menguji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Dirrect Effect

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian hipotesis *direct effect* adalah jika nilai *p-value* < 0,05 maka signifikan, dan jikan nilai *p-value* > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja X1 -> Kinerja karyawan Y	0,225	0,272	0,194	1,163	0,248
Lingkungan kerja X1 -> kepuasan kerja Z	0,405	0,410	0,093	4,378	0,000
Budaya organisasi X2 -> kinerja karyawan Y	0,261	0,292	0,218	1,198	0,234

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya organisasi X2 -> kepuasan kerja Z	0,550	0,545	0,095	5,784	0,000
Kepuasan kerja Z -> kinerja karyawan Y	0,427	0,349	0,269	1,585	0,117

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *dirrect effect* pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P-Values $0,248 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja seorang karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai P-Values $0,234 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa baik atau tidaknya budaya organisasi seorang karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values $0,000 < 0,05$, artinya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik seorang karyawan dalam menerapkan lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatnya.
4. Budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values $0,000 < 0,05$, artinya berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang didapatnya.

5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai P-Values $0,117 > 0,05$ artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.3.2 Indirrect Effect

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya tidak langsung dan jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya langsung.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja X1 -> kepuasan kerja Z -> kinerja karyawan Y	0,173	0,149	0,121	1,428	0,157
Budaya organisasi X2 -> kepuasan kerja Z -> kinerja karyawan Y	0,235	0,186	0,151	1,559	0,123

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian indirect effect pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. lingkungan kerja kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values $0,157 > 0,05$, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.
2. budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) dimediasi oleh kepuasan kerja (Z) memiliki nilai P-Values $0,123 > 0,05$, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

4.2.3.3 Total Effect

Menurut (Hair et al., 2023) Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (total effect) adalah jika nilai T Statistik $> 1,96$ maka dapat dikatakan signifikan, jika nilai T Statistik $< 1,96$ maka dapat dikatakan tidak signifikan, jika nilai P Value $> 0,05$ maka memiliki pengaruh negatif, dan jika nilai P-Values $< 0,05$ maka memiliki pengaruh positif.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja X1 -> kinerja Y	0,398	0,420	0,158	2,521	0,014
Lingkungan kerja X1 -> kepuasan kerja Z	0,405	0,410	0,093	4,378	0,000
Budaya organisasi X2 -> kinerja Y	0,496	0,478	0,157	3,157	0,002
Budaya organisasi X2 -> kepuasan kerja Z	0,550	0,545	0,095	5,784	0,000
Kepuasan kerja Z -> kinerja Y	0,427	0,349	0,269	1,585	0,117

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian total effect pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 2,521 > 1,96 dan P-Values 0,014 < 0,05 artinya berpengaruh positif dan signifikan.
2. Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 3,157 > 1,96 dan P-Values 0,002 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
3. Lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 4,378 > 1,96 dan P-Values 0,000 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
4. Budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik 5,784 > 1,96 dan P-Values 0,000 < 0,05, artinya berpengaruh positif dan signifikan.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai T-Statistik 1,585 < 1,96 dan P-Values 0,117 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini didasari oleh analisis kesesuaian teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan serta pola perilaku yang harus dilakukan. Untuk itu, terdapat tujuh bagian utama yang menjadi pembahasan dalam hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, mempunyai koefisien jalur sebesar 0,225 (positif), dan *P-Values* $0,248 > 0,05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya jika lingkungan kerja yang baik belum tentu kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Alqorrib et al., 2023), (Warongan et al., 2022), dan (Sarip & Mustangin, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawanti et al., 2014), (H. N. Gultom et al., 2021), (Sari, 2023), (Fachrezi & Khair, 2020) dan (Karina et al., 2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian PT Kinarya Selaras Solusi harus memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan agar karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya dan kinerjanya, diperlukan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Hal ini akan memotivasi mereka untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas, seperti temperatur, tingkat kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta ketersediaan alat dan perlengkapan kerja yang memadai. Lingkungan kerja meliputi semua aspek yang mengelilingi karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, serta yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi karyawan maupun pekerjaan mereka. Terus perusahaan harus

mampu merubah sesuatu hal agar lingkungan kerja ditempat kerja nyaman sehingga kinerja pun akan meningkat

Namun demikian perusahaan juga harus mampu memperhatikan apa saja yang memicu masalah di lingkungan kerja yang ada, dari kurangnya penerangan, pewarnaan yang mengganggu kenyamanan, kurangnya kebersihan, kualitas udara yang kurang baik dan lingkungan kerja yang dekat dengan kebisingan mengganggu karyawan dalam bekerja. Dengan di perhatikannya lingkungan kerja maka kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi akan meningkat dan bersignifikan

4.3.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, mempunyai koefisien jalur sebesar 0,261 (positif), dan *P-Values* $0,234 > 0,05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Nadhiroh et al., 2022), (Pangestu et al., 2022), dan (Sugiyono & S, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Muis et al., 2018), (Lubis et al., 2024), (Sabrina et al., 2024), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Fauzan et al., 2023) dan (D. K. Gultom, 2014) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja.

Dengan demikian PT Kinarya Selaras Solusi harus memperhatikan budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan sistem norma, nilai, dan kebiasaan bersama yang berperan sebagai kekuatan pendorong internal dalam meningkatkan

kinerja karyawan serta berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan dalam membangun budaya organisasi yang positif sangatlah penting agar dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi juga merupakan motivasi internal karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka serta berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Namun demikian perusahaan juga harus mampu memperhatikan apa saja yang memicu masalah budaya organisasi yang ada, dari perilaku yang tidak keberaturan, norma yang tidak diterapkan, nilai yang dilanggar, filosofi organisasi yang tidak jelas dan aturan organisasi yang tidak jelas. Dengan di perhatikannya budaya organisasi maka kinerja karyawan PT Kinarya Selaras Solusi akan meningkat dan bersignifikan.

4.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, mempunyai koefisien jalur sebesar 0,405 (positif), dan *P-Values* $0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayunasrah et al., 2022), (Siagian & Khair, 2018), (Andriany, 2019), (Hartono & Parameswari, 2021) dan (Sulistyawati et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin puas pula karyawan. Suatu

lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman, sehat, dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Namun demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan yang akan berpengaruh pada produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih terjalin ikatan dan komitmen nya pada perusahaan, dapat bekerja dengan tenang dan tidak menimbulkan stress yang nantinya akan mempengaruhi psikologis karyawan.

4.3.4 budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, mempunyai koefisien jalur sebesar 0,550 (positif), dan *P-Values* $0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitiannya sebelumnya oleh (Nurhaida & Susilastri, 2019), (Heriyanti & Zayanti, 2021), (Rivai, 2020), serta (Saripuddin, 2015)) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada penerapan prinsip-prinsip manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, tetapi juga dipengaruhi oleh

faktor lain, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan dalam membangun budaya organisasi yang positif sangatlah penting agar dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi juga merupakan motivasi internal karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka serta berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Namun demikian perusahaan juga harus mampu memperhatikan budaya organisasi yang membuat karyawan puas, baik dari kompensasi yang diberikan atas kinerja, sehingga dengan adanya budaya apresiasi menyebabkan karyawan puas.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, mempunyai koefisien jalur sebesar 0,427 (positif), dan *P-Values* 0,117 > 0,05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyono & S, 2022), (Rohimah et al., 2023), dan (Elburdah, 2018) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana et al., 2023), (Fajri et al., 2022), (Fitriya & Kustini, 2023), dan (Nurrohmat & Lestari, 2021) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

demikian PT Kinarya Selaras Solusi harus memperhatikan kepuasan kerja yang tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja, Kinerja merupakan hasil dari suatu

proses yang dievaluasi dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan serta kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja mereka.

Namun demikian perusahaan juga harus mampu memperhatikan apa saja yang memicu problem yaitu umpan balik yang kurang membangun, peluang atau kesempatan yang tidak cukup serta pemahaman tentang tujuan yang belum jelas.

4.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, mempunyai koefisien jalur sebesar 0,173 (positif), dan *P-Values* $0,157 > 0,05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ananda & Hadi, 2023), (Siagian & Khair, 2018), dan (Anggraeni & Cahyono, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ritonga & Bahri, 2022), (Sutaguna, 2022), dan (Farih et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan, diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan

terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan terhadap organisasi akan rendah. Terus perusahaan harus mampu merubah segala lingkungan kerja yang tidak nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar kinerja para karyawan meningkat.

Namun dikatakan bahwa pengaruh lingkungan secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa dimediasi kepuasan kerja artinya tidak mesti ketika lingkungan kerja itu nyaman dan aman baru memunculkan kepuasan kerja terlebih dahulu namun secara langsung akan berdampak kepada kinerja.

4.3.7 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, mempunyai koefisien jalur sebesar 0,235 (positif), dan *P-Values* $0,123 > 0,05$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Artini et al., 2023), (Darmanta et al., 2020), dan (Husna & Wahyuni, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhaida & Susilastri, 2019), dan (Sutaguna, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

PT Kinarya Selaras Solusi harus memperhatikan nilai-nilai budaya yang harus diterapkan di perusahaan tersebut seperti norma-norma atau peraturan harus ditegakkan diberikan konsekuensi bagi pihak yang yang tidak menjalankan aturan tersebut karena dengan ditegakkannya sanksi-sanksi atas pelanggaran hukum ini

akan mempengaruhi kinerja para karyawan yang ada di PT ini, dengan kata lain karyawan akan menunjukkan kualitas kerja, karyawan akan menunjukkan kuantitas kerja, karyawan akan menunjukkan kerjasama yang baik. Terus perusahaan harus mampu membuat semacam program agar bentuk bentuk budaya yang mau diterapkan itu akan dilakukan, seperti melakukan sosialisasi budaya budaya melalui pelatihan nah gitu.

Hal ini bahwasanya kepuasan merupakan suatu variabel intervening yang mediasi pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja di PT kinarya Selaras Solusi, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening dengan kata lain bahwa pengaruh budaya secara langsung tidak mempengaruhi kinerja tanpa dimediasi kepuasan kerja artinya tidak mesti ketika budaya itu diterapkan harus memunculkan kepuasan kerja terlebih dahulu namun secara langsung akan berdampak kepada kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi dengan responden pada penelitian ini berjumlah 86 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi karyawan tidak terlalu terpengaruh oleh kondisi fisik ditempat kerja mereka.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh signifikan, yang berarti bahwa meskipun budaya organisasi dapat berperan dalam menciptakan kinerja yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa hanya mengandalkan budaya organisasi yang baik tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, dan diperlukan berbagai aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula semangat mereka dalam bekerja.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula semangat mereka dalam bekerja.

5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan bisa saja merasa puas dengan pekerjaan mereka, tetapi tidak menunjukkan kinerja yang optimal.
6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang berarti bahwa bagi karyawan yang lebih penting adalah menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi lingkungan yang ada tanpa mempertimbangkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
7. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan yang berarti hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan budaya organisasi yang ada, kepuasan tersebut tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja, dan faktor-faktor lain seperti motivasi, keterampilan, dan dukungan manajerial mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini peneliti dapat menyarankan hal hal sebagai berikut :

1. Ada baiknya perusahaan memperhatikan penerangan, pewarnaan, kebersihan dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawan lebih baik.
2. Ada baiknya perusahaan memperhatikan keberaturan perilaku, norma, dan nilai dalam rangka meningkatkan budaya organisasi agar kinerja karyawan lebih baik.

3. Ada baiknya perusahaan memperhatikan pertukaran udara, dan kebisingan dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja agar kepuasan kerja lebih baik
4. Ada baiknya perusahaan memperhatikan filosofi organisasi dan aturan organisasi dalam rangka meningkatkan budaya organisasi agar kinerja karyawan lebih baik.
5. Ada baiknya perusahaan memperhatikan kompensasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja lebih baik
6. Ada baiknya perusahaan memperhatikan kondisi yang aman dan nyaman, serta promosi dan upah dalam rangka memediasi kepuasan kerja agar kinerja lebih baik
7. Ada baiknya perusahaan memperhatikan norma dan nilai, serta supervisi dalam rangka memediasi kepuasan kerja agar kinerja lebih baik

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kinerja hanya menggunakan faktor lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi, sedangkan masih banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. Penulis berharap kepada penelitian berikutnya untuk mengkaji kepuasan ini sebagai moderator.
2. Untuk penelitian berikutnya jangan lagi lingkungan kerja yang dipakai karena kalau lingkungan kerja ini sebenarnya tidak begitu efektif mempengaruhi kinerja mungkin bisa diganti menjadi kompensasi.
3. Dalam hal pengambilan sampel dan proses hasil data serta jawaban kuesioner, dikhawatirkan informasi yang diberikan responden tidak benar

benar atau sungguh sungguh dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

4. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga dan kemampuan peneliti dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero). *JURNAL EKOBISMAN*, 5(2), 53–72. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.480>
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X. *Journal Economina*, 2(11), 165–170. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367> homepage:
- Andriany, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan Dewi*. 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Anggraeni, S., & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT . Nada Surya Tunggal). *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, 5(7), 1–12.
- Ardi, N., & Isnayanti. (2020). Structural Equation Modelling-Partial Least Square to Determine the Correlation of Factors Affecting Poverty in Indonesian Provinces. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 846(1). <https://doi.org/10.1088/1757-899X/846/1/012054>

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Artini, N. R., Pynatih, N. M. N., & Ayuk, N. M. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung. *Jurnal Satyagraha*, 06(01).
- Asari, A., Zulkarnaini, Hartatik, Anam, A. C., Suparto, Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, Syukrilla, W. A., Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). *PENGANTAR STATISTIKA* (A. Asari (ed.); I). PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/328926833>
- Pengaruh
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (I). Penerbit Gava Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). Prenadamedia Group.
- Darmanta, Rispantyo, & Suprayitno. (2020). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Warga Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 1–27.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.

- Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
10.30596/snk.v1i1.3612
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model path Analysis dan analisis Menggunakan SmartPLS*.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 443–445.
<https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja* (VI). Alfabeta.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Farih, M., Sukotjo, E., & Adam, L. O. B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Rsud Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(3), 145.
<https://doi.org/10.33772/jumbo.v4i3.16680>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1786>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(2), 1–17.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8. <https://doi.org/https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/download/36/29>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (II). SAGE Publications.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1(1), 1–11. https://doi.org/https://fst.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2020/06/Artikel_Lenni-Khotimah-Harahap.pdf
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 236–246. <https://doi.org/10.14710/jiab.2016.12278>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (I). Deepublish Publisher.
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1160/602>
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada

- Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43971>
- Husna, M. N., & Wahyuni, S. (2023). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Antara Orientasi Kewirausahaan, Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Millenial Solopos. *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK)*, 2, 563–496. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.169>
- Hutabarat, R. A., & Lubis, E. F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Alfa Scorpii Yamaha Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu. *Jiabis: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis & Sosial*, 1(3), 1–11.
- Jeffry, & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangungan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1388–1405. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3863>
- Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturer's Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Internasional Conference of Economic Studies (ICOES)*, 1(1999), 179–186.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan*

Politik, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>

- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal (WBAJ)*, 2(1), 89–102. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Khair, H. (2019). Kinerja Sumberdaya Organisasi Dalam Perspektif Kewirausahaan Sebagai Upaya Peningkatan Keuntungan Usaha UMKM. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(ISSN 2714-8785), 401–406. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3639>
- Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 135–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15923>
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–595. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., & Nasution, M. . (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–77. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Lesmana, M. T., Syahputra, T. R., & Nasution, A. E. (2021). Studi Kinerja Karyawan: Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Artha Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 8(1), 63–75. <https://doi.org/http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO STUDI>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615>
- Listari, J., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ciptamas Bumi Selaras (Cbs). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 307–321. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1605>
- Lubis, D. A., Sabrina, R., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

- (Studi Kasus Pada Dosen Tetap STMIK Royal Kisaran). *Journal of Science and Social Research*, 7(4), 1859–1865.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Muchlis, Erwina, Nurimansjah, R. A., Sulia, V., & Patrizia. (2024). Pengaruh Pengembangan Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bumi Mineral Sulawesi (Bms). *YUME : Journal of Management*, 7(2), 1261–1269. <https://doi.org/10.37531/yum.v7i2.7191>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritongan, P. (2019). Model Kelelahan Emosional : Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep Dasar Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Pascal Books.
- Mutholib. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(4), 456–461. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i4.16886>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 01–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667> homepage:
- Nadhiroh, U., Saptaria, L., & Ambarwati, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3),

517–527. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.357>

- Ningrum, S., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Kompensasi Gaji , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Rahayu Kemuning. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1179–1191. <https://doi.org/https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/124>
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (A. D. Ilmi (ed.); I). Cendekia Publisher.
- Nurhaida, & Susilastri. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 13(6), 163–170. <https://doi.org/https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/viewFile/1414/1242>
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618> Pengaruh
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Oktaviani, H., & Rahardjo, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Mangement*, 4(1), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1222>
- Paparang, N. C. ., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>

- Pranogyo, A. B., Hamidah, & Suyatno, T. (2021). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi (I)*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Purwaningsih, R. R., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 1–27.
<https://doi.org/https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3943>
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698> homepage:
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1427–1442. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.740>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Rusdiana, H. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif* (E. A. Wahab (ed.); IV).
- Sabrina, R., Effendy, S., & Yunita. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship

- Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Lubuk Pakam). *JIMK : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 367–374.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1360/pdf_202
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1335–1347. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.747>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitasnya* (Anna (ed.); II). PT Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *JURNAL Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32.

<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); I). Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & S, R. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 88–94. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.118>
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (I). Deepublish Publisher.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employee. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 180–191. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.197>
- Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(5), 392–399. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.6612>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Talashina, H. E., & Ngatno. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening (Studi: Perawat Rs Telogorejo Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 275–287. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26359>
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Utami, D. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Adminisitrasi Pembangunan Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 4(1), 46–61. <https://doi.org/doi.org/10.25139/sbr.v4i1.6119>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363> homepage:
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, Saefullah, E., Wiyono, A. S., Putra, A. R., Purba, S., Fariati, W. T., Djaya, T. R., Manurung, E. H., & Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Srikalimah & I. Kusumawati (eds.); I). Penerbit Insania.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Fadhil Baihaqi (2105160578) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi”**.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan skor 1 |

B. Identitas Responden

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 31- 40 tahun
☐ 41- 50 tahun ☐ > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ Diploma ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ 1-5 tahun ☐ 6-10 tahun ☐ > 10 tahun

1. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Standar					
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai standar.					
2.	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang diharapkan.					
	Tujuan					
3.	Saya yakin bahwa tujuan yang ditetapkan untuk saya realistis.					
4.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan saya.					
	Umpan Balik					
5.	Saya menerima umpan balik yang membangun mengenai kinerja saya dari atasan.					
6.	Umpan balik yang saya terima membantu saya untuk meningkatkan kinerja saya secara berkelanjutan.					
	Motif					
7.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam mencapai tujuan perusahaan					
8.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan pekerjaan saya					
	Peluang					
9.	Perusahaan memberikan dukungan yang memadai untuk mencapai potensi penuh saya					
10.	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan saya.					

2. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Promosi					
1.	Saya melihat peluang yang adil untuk promosi jabatan di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa promosi diberikan berdasarkan kinerja					
	Upah					
3.	Upah yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup.					
4.	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya.					
	Supervisi					
5.	Saya puas dengan cara atasan saya menghargai terhadap kinerja saya.					
6.	Saya merasa atasan saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan.					
	Keuntungan					
7.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.					
8.	Saya merasa keuntungan yang saya terima sebanding dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.					
	Apresiasi					
9.	Saya merasa perusahaan memberikan apresiasi terhadap kinerja saya.					
10.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya sistem apresiasi yang baik di perusahaan.					

3. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Penerangan					
1.	Intensitas cahaya diruang kerja saya sudah memadai.					
2.	Penerangan diruang kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Pewarnaan					
3.	Pewarnaan interior ruang kerja saya berkontribusi terhadap kinerja saya dalam bekerja.					
4.	Pilihan warna yang tepat ditempat kerja membuat saya merasa nyaman.					
	Kebersihan					
5.	Saya merasa lingkungan kerja saya bersih					
6.	Saya puas dengan fasilitas kebersihan yang disediakan di lingkungan kerja					
	Pertukaran Udara					
7.	Saya merasa kualitas udara di lingkungan kerja saya baik.					
8.	Saya merasa pertukaran udara di lingkungan kerja berfungsi dengan baik.					
	Kebisingan					
9.	Lingkungan kerja saya jauh dari kebisingan.					
10.	Kebisingan membuat saya tidak nyaman saat bekerja.					

4. Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	Keberaturan Perilaku					
1.	Saya merasa perilaku kerja saya teratur.					
2.	Saya puas dengan tingkat kedisiplinan yang diterapkan di lingkungan kerja.					
	Norma					
3.	Saya memahami norma-norma perilaku yang berlaku di perusahaan ini.					
4.	Saya merasa norma-norma perilaku yang ada sudah cukup efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.					
	Nilai					
5.	Saya merasa nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.					
6.	Saya puas dengan cara perusahaan menghargai karyawan berdasarkan nilai yang relevan.					
	Filosofi Organisasi					
7.	Saya memahami dan meyakini filosofi yang dianut oleh organisasi tempat saya bekerja.					
8.	Saya merasa filosofi organisasi memberikan arah yang jelas dalam pekerjaan saya sehari-hari.					
	Aturan Organisasi					
9.	Saya memahami dan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di organisasi ini.					
10.	Saya merasa bahwa aturan-aturan organisasi ini jelas					

TABULASI DATA

No. Resp	Kinerja (Y)										Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
1	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	36
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	4	2	3	2	2	3	3	4	4	32
6	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
7	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	41
8	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
9	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	45
12	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	43
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
17	1	5	5	3	3	4	5	4	4	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
19	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
25	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	41
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44

No. Resp	Kinerja (Y)										Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
40	3	3	2	3	4	5	4	1	2	2	29
41	4	3	2	3	3	5	3	3	4	2	32
42	3	2	3	2	3	3	2	4	1	2	25
43	4	4	3	3	5	4	3	2	2	1	31
44	5	4	3	3	2	5	4	5	4	5	40
45	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	43
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	37
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	39
52	2	3	3	1	2	4	1	3	4	1	24
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	26
56	3	4	3	5	3	4	3	4	5	3	37
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
58	2	1	3	3	2	2	1	2	3	3	22
59	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	2	3	2	3	2	3	1	1	3	1	21
62	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	41
63	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45
64	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
65	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	39
66	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
67	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
69	1	2	3	2	3	2	1	2	2	3	21
70	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	38
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25
74	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
77	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45

[illegible][illegible]

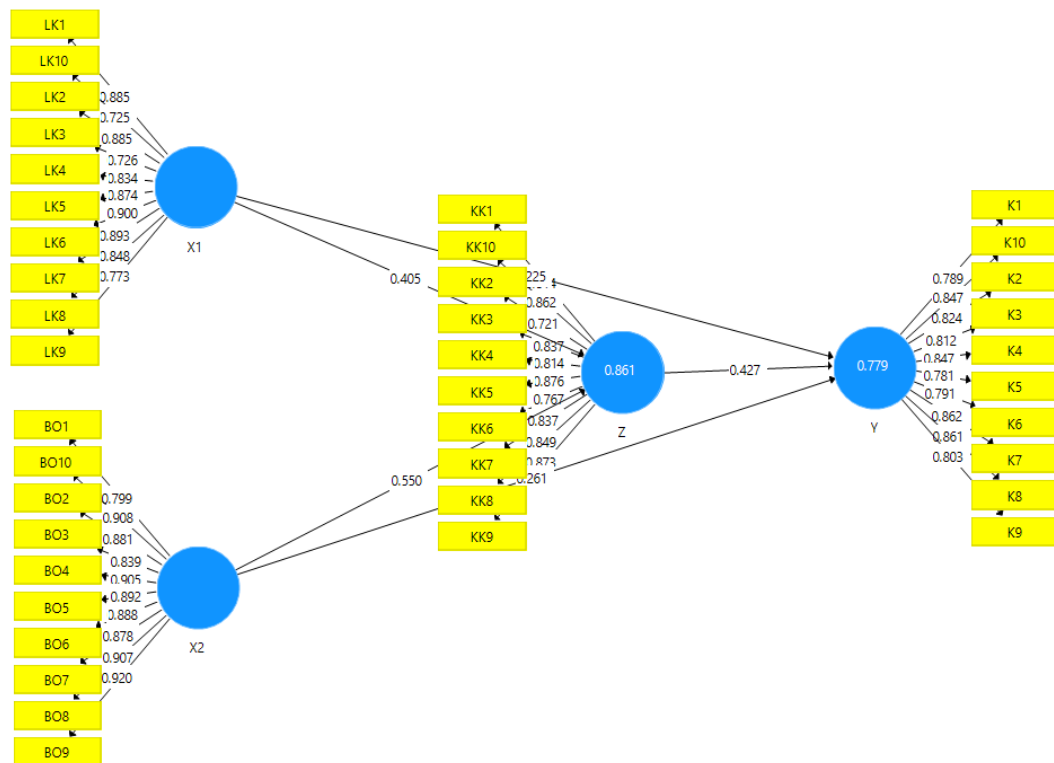
[illegible]

No. Resp	Lingkungan Kerja (X1)										Total
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	37
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
35	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	43
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	3	3	2	3	3	2	3	5	2	3	29
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	1	1	3	4	2	3	3	3	4	5	29
41	1	1	5	3	1	1	1	2	2	2	19
42	2	2	4	4	3	2	3	1	3	2	26
43	3	3	5	5	2	3	3	3	4	5	36
44	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
45	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	4	5	2	3	3	3	3	5	34
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	40
52	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	22
56	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	39
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
58	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	23
59	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	39
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	19
62	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	40
63	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45

[illegible][illegible]

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Gambar Outer Loading



Tabel Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
BO1		0,799		
BO10		0,908		
BO2		0,881		
BO3		0,839		
BO4		0,905		
BO5		0,892		
BO6		0,888		
BO7		0,878		
BO8		0,907		
BO9		0,920		
K1			0,789	
K10			0,847	
K2			0,824	

	X1	X2	Y	Z
K3			0,812	
K4			0,847	
K5			0,781	
K6			0,791	
K7			0,862	
K8			0,861	
K9			0,803	
KK1				0,814
KK10				0,862
KK2				0,721
KK3				0,837
KK4				0,814
KK5				0,876
KK6				0,767
KK7				0,837
KK8				0,849
KK9				0,873
LK1	0,885			
LK10	0,725			
LK2	0,885			
LK3	0,726			
LK4	0,834			
LK5	0,874			
LK6	0,900			
LK7	0,893			
LK8	0,848			
LK9	0,773			

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja X1	0,700
Budaya Organisasi X2	0,778
Kinerja Karyawan Y	0,676
Kepuasan Kerja Z	0,683

Composite Reliability

	Composite Reliability
Lingkungan Kerja X1	0,959
Budaya Organisasi X2	0,972
Kinerja Karyawan Y	0,954
Kepuasan Kerja Z	0,955

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja X1	0,952
Budaya Organisasi X2	0,968
Kinerja Karyawan Y	0,947
Kepuasan Kerja Z	0,948

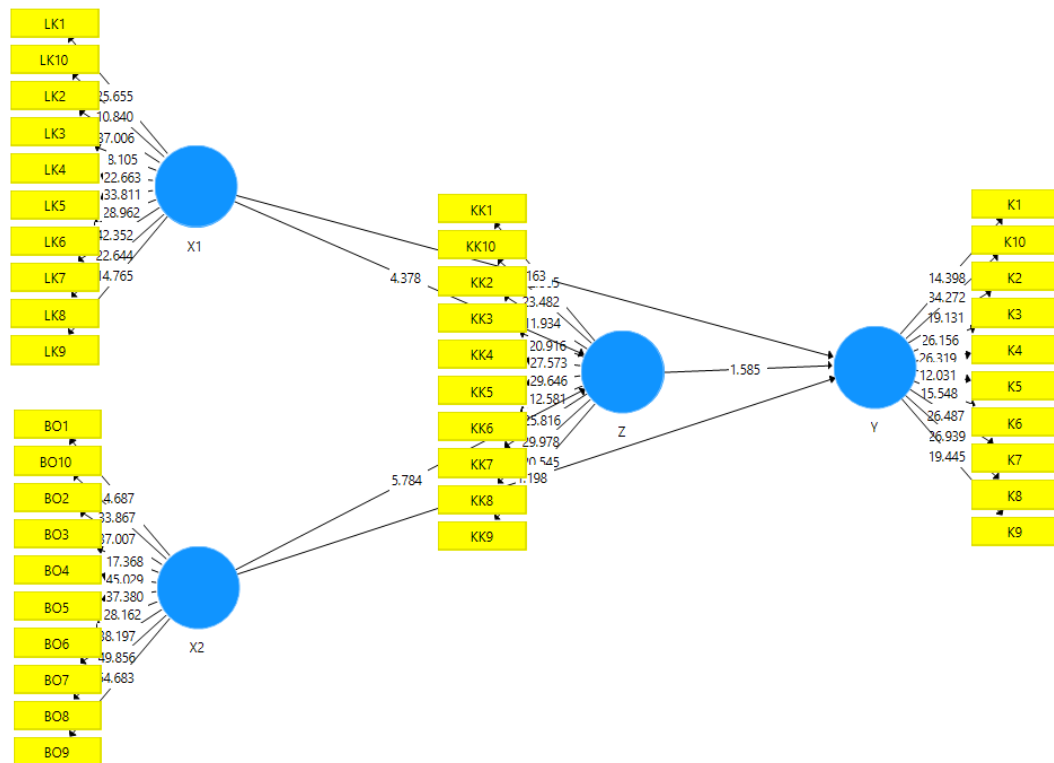
Analisis Model Struktural (*Inner Model*)***R - Square***

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan Y	0,779	0,771
Kepuasan Kerja Z	0,861	0,858

F - Square

	Lingkungan kerja X1	Budaya Organisasi X2	Kinerja Karyawan Y	Kepuasan Kerja Z
Lingkungan Kerja X1			0,040	0,260
Budaya Organisasi X2			0,046	0,480
Kinerja Karyawan Y				
Kepuasan Kerja Z			0,114	

Pengujian Hipotesis



Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja X1 -> Kinerja karyawan Y	0,225	0,272	0,194	1,163	0,248
Lingkungan kerja X1 -> kepuasan kerja Z	0,405	0,410	0,093	4,378	0,000
Budaya organisasi X2 -> kinerja karyawan Y	0,261	0,292	0,218	1,198	0,234
Budaya organisasi X2 -> kepuasan kerja Z	0,550	0,545	0,095	5,784	0,000
Kepuasan kerja Z -> kinerja karyawan Y	0,427	0,349	0,269	1,585	0,117

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja X1 -> kepuasan kerja Z -> kinerja karyawan Y	0,173	0,149	0,121	1,428	0,157
Budaya organisasi X2 -> kepuasan kerja Z -> kinerja karyawan Y	0,235	0,186	0,151	1,559	0,123

Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja X1 -> kinerja Y	0,398	0,420	0,158	2,521	0,014
Lingkungan kerja X1 -> kepuasan kerja Z	0,405	0,410	0,093	4,378	0,000
Budaya organisasi X2 -> kinerja Y	0,496	0,478	0,157	3,157	0,002
Budaya organisasi X2 -> kepuasan kerja Z	0,550	0,545	0,095	5,784	0,000
Kepuasan kerja Z -> kinerja Y	0,427	0,349	0,269	1,585	0,117

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4214/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 14/10/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. karyawan tidak nyaman dikarenakan kebersihan dan tata letak ruang kantor belum maksimal
2. komunikasi yang tidak efektif dan tidak konsisten antara karyawan dan atasan
3. hubungan antar pegawai dan atasan masih rendah serta kurangnya kerja sama antar pegawai
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Kinarya Selaras Solusi

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Fadhil Baihaqi)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4214/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/10/2024

Nama Mahasiswa : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 14/10/2024
Nama Dosen Pembimbing*) : *Hazmanan Chair, SE, MBA, Ph.D*

Judul Disetujui**)

Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yang dimediasi kepuasan kerja di PT. Kinarya Selaras Solusi

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

Mamul
(.....)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dia menjabar suti in agar diimbuk
nomor dan tanggatnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 3301 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 10 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Fadhil Baihaqi
N P M : 2105160578
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi

Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, Ph.D

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **20 Desember 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1446 H
20 Desember 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertiinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menaruh surat ini agar diketahui nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 3301 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 19 Jumadil Akhir 1446 H

20 Desember 2024 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

PT. Kinarya Selaras Solusi

Jl.RS.Haji Komp.Ruko No.72

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Fadhil Baihaqi

Npm : 2105160578

Jurusan : Manajemen

Semester : VII (Tujuh)

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.

NIDN: 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





Nomor : 971/Mgr-SBU/TC-03/XII/2024/4

Kepada Yth.
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Bp. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA.
Jl. Mukhtar Basri nomor 3 Medan.
Di tempat.

Perihal : Ijin Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

1. Membalas surat nomor : 3301/II.3 – AU/UMSU-05/ F /2024 terkait Ijin Riset Pendahuluan untuk mahasiswa :
N a m a : Fadhil Baihaqi.
Npm : 2105160578.
Jurusan : Manajemen.
Semester : VII (tujuh)
Judul : *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi.*
2. Terkait perihal tersebut diatas kami menyetujui mahasiswa tersebut untuk melakukan riset terhadap Perusahaan kami dengan judul riset seperti tersebut diatas.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan banyak terimakasih.

Deli Serdang, 31 Desember 2024.



Rony Devand
NIK. 76045



KINARYA SELARAS SOLUSI

Graha Sucofindo Lt. 1.
Jl. Raya Ps. Minggu Kav. 34 Pancoran,
Jakarta 12780

+6221 798 6484, 798 6483

 www.kinarya-solusi.com

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Nama Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, S.E., MBA., Ph.D.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Kinarya Selaras Solusi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Bedakan Lingkungan kerja fisike dan sosial - Rumusan masalah urutannya harus sesuai	24/01/25	
Bab 2	- indikator harus sesuai Harus ada perbedaan/pernyataan lingkungan kerja yang dipakai	24/01/25	
Bab 3	Teknik pengumpulan data	24/01/2025	
Daftar Pustaka	Sitasi Dosen	11/02/2025	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Data lebih dilengkapi	11/02/2025	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc sempro	11/02/25	

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, Februari 2025

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

Hazmanan Khair, S.E., MBA., Ph.D.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Rabu, 19 Februari 2025** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Fadhil Baihaqi
N.P.M. : 2105160578
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 Februari 2002
Alamat Rumah : JL Lima No B58 Pulo Brayan Bengkel Baru
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Kinarya Selaras Solusi.

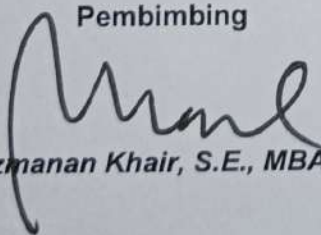
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Lebih di Fokuskan lagi Lingkungan kerja fisik atau non fisik, rumusan urutannya
Bab II	kerangka konseptual antara Variabel harus disesuaikan serta hipotesisnya
Bab III	Defenisi operasional harus disesuaikan ukurannya, waktu penelitian dibuat sampai sedang
Lainnya	PUEBI penerusan gelar Beasiswa Akademik, Title case, Sesuaikan dengan panduan
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Rabu, 19 Februari 2025

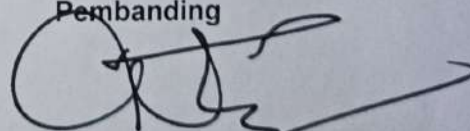
TIM SEMINAR

Pembimbing



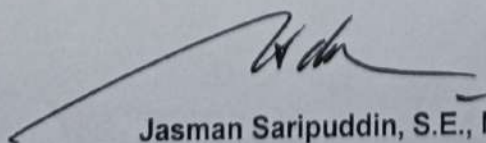
Hazmanan Khair, S.E., MBA., Ph.D.

Pembanding



Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 19 Februari 2025** menerangkan bahwa:

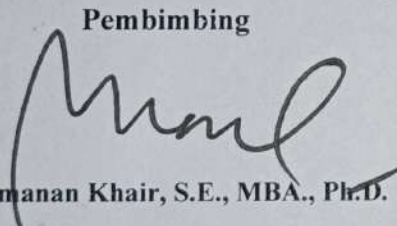
Nama : Fadhil Baihaqi
N.P.M. : 2105160578
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 Februari 2002
Alamat Rumah : JL Lima No B58 Pulo Brayan Bengkel Baru No.28
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Kinarya Selaras Solusi

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Hazmanan Khair, S.E., MBA., Ph.D.*

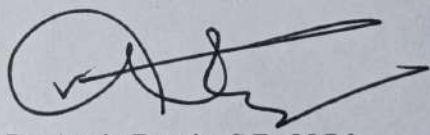
Medan, Rabu, 19 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

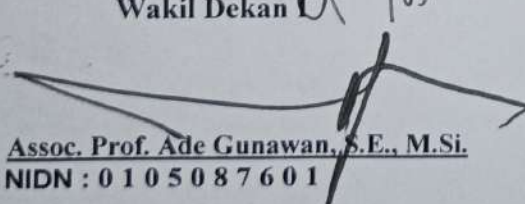

Hazmanan Khair, S.E., MBA., Ph.D.

Pembanding

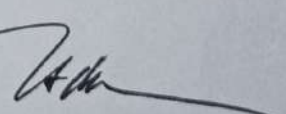

Dr. Aswin Bancin, S.E., M.Pd.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan


Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/II/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 • 66224567 Fax. (061) 6625474 • 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[fumsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

[umsuMEDAN](#)

Nomor : 817/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 10 Ramadhan 1446 H
10 Maret 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Kinarya Selaras Solusi
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Fadhil Baihaqi**
N P M : **2105160578**
Semester : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





Nomor : 179/Mgr-SBU/TC-03/III/2025/4

Kepada Yth.
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
Bp. Dr. H. Januri, SE, MM., M.SI., CMA

Perihal : **Menyelesaikan Riset.**

Dengan hormat,

1. Merujuk surat nomor 817/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 perihal *Menyelesaikan Riset* mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Menindaklanjuti perihal tersebut diatas perlu kami sampaikan bahwa,
N a m a : Fadhil Baihaqi.
NPM : 2105160578.
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen.
Judul Skripsi : ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Kinarya Selaras Solusi.***

Bahwa benar mahasiswa yang tersebut diatas telah menyelesaikan riset di Perusahaan kami sebagaimana dengan judul skripsi diatas.

3. Demikian disampaikan dan terimakasih atas sumbangan pemikiran yang diberikan untuk kemajuan Perusahaan dan semoga bermanfaat.

Deli Serdang, 19 Maret 2025.

Rony Devand
Head of Business Regional Sumbagut



KINARYA SELARAS SOLUSI

Graha Sucefindo Lt. 1.
Jl. Raya Ps. Minggu Kav. 34 Pancoran,
Jakarta 12780

+6221 798 6484, 798 6483

 www.kinarya-solusi.com

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Kinarya Selaras Solusi

Perguruan Tinggi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian / skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal – hal sebagai berikut:
 - Menjiplak / Plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas Perusahaan lainnya
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat – cepatnya 3 bulan setelah dikeluarkannya surat “penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penunjukan Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 12 Februari 2025

Pembuat Pernyataan



Fadhil Baihaqi

NB:

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi saat pengajual judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Fadhil Baihaqi
NPM : 2105160578
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 26 Februari 2002
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Anak Ke : 2 dari 3 Bersaudara
Alamat : Jl. Lima No B 58, Pulo Brayan Bengkel Baru, Medan Timur
No. Telephone : 085362866540
Email : fadhilbaihaqi83@gmail.com

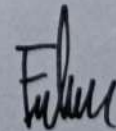
2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Alm. Winarno
Pekerjaan : –
Nama Ibu : Roslina
Pekerjaan : PNS Guru
Alamat : Jl. Lima No B 58, Pulo Brayan Bengkel Baru, Medan Timur
No. Telephone : 085261638756

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Negeri 064999 Medan
SMP : SMP Negeri 43 Medan
SMA : SMA Negeri 3 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2025



(Fadhil Baihaqi)