

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR SPP MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



NAMA	: MEGA DIANI
NPM	: 2105160527
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

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



UMSU
Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 04 September 2025, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MEGA DIANI
NPM : 2105160527
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN

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

NEL ARIANTY, S.E., M.M.

Penguji II

LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.

Pembimbing

Assoc. Dr. H. JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

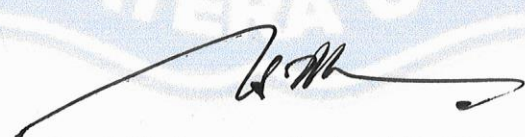
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MEGA DIANI
N.P.M : 2105160527
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN

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

Medan, Juli 2025

Pembimbing Tugas Akhir



Assoc. Prof. H. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

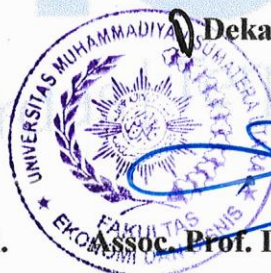
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. H. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.



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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Mega Diani
 NPM : 2105160527
 Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. H. Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Identifikasi masalah		
Bab 2	Pendapat para ahli		
Bab 3	Definisi operasional, Penulisan kutipan, Teknik-teknik analisis data		
Bab 4	Pembahasan di karibuan di teori jurnal dan sumber yang dijadikan flag berikan dan dikawatirkan.		
Bab 5	Kesimpulan dan saran di berikan		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan menembuh farrat rth & 7/8/25 Muli Sidangkan		

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

Medan, Juli 2025
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing




Prof. H. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.

Assoc. Prof. H. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mega Diani
NPM : 2105160527
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan”** 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



Mega Diani

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SPP MEDAN

MEGA DIANI

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Megadiani671@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia Kantor SPP Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor SPP Medan. Penelitian ini metode sampel jenuh untuk menentukan jumlah sampel. Alat pengumpulan data menggunakan wawancara(*interview*), studi dokumentasi, dan angket (*kuesioner*). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model metode Analisis Jalur Statistik yakni *Partial Least Square-Struktural Equation Model (PLS-SEM)*. Hasil menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRAK

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN PT. POS INDONESIA (PERSERO) SPP MEDAN OFFICE

MEGA DIANI

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Megadiani671@gmail.com

This study aims to find out how the influence of Workload and Work Environment on Employee Performance mediated by Job Satisfaction in employees at PT. Pos Indonesia SPP Medan Office. The method used in this study is to use associative and quantitative approaches. The population in this study is employees of PT. Pos Indonesia SPP Medan Office. This study is a saturated sample method to determine the number of samples. The data collection tool uses interviews, documentation studies, and questionnaires. In this study, the data analysis technique used is quantitative data analysis and uses the Statistical Path Analysis method, namely the Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). The results show that Workload does not have a significant effect on Employee Performance, Work Environment has a significant effect on Employee Performance, Workload has a significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has a significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance, Job Satisfaction can mediate the influence between Workload on Employee Performance, Job Satisfaction can mediate the influence between the Environment Work on Employee Performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan tugas akhir ini, dengan judul “ **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**”. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan karunia yang begitu besar berupa kesempatan dan kesehatan sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayahanda tercinta Alm. Asrul Sani, dan Ibunda Syamsiar yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan moral dan material, bimbingan, nasehat, serta doa yang tulus dan tidak pernah putus untuk peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri SE., MM., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Sarifuddin H., SE,M.Si selaku dosen Pembimbing tugas akhir saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Bapak Arizal Efendy Nst S.E., M.Si selaku dosen P.A yang telah memberikan bantuan serta arahan yang baik bagi penulis.
10. Bapak/Ibuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
11. Kepada seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan yang telah menerima saya melakukan penelitian.
12. Kepada kakak peneliti Kakak Remi Susanni, abang Eka Saputra dan Kakak Fitria Debora, yang telah memberikan semangat dan dukungan selama ini.
13. Sahabat seperjuangan peneliti, Silfia Indriani, Nurhasanah Safitri, Dalila Nur Arsyika dan seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2021 yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti, terima kasih atas kebersamaan dalam suka maupun duka selama ini.

Akhir kata penulis berharap berharap Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca dan dipergunakan untuk menambah pengetahuan dan bahan masukan bagi semua pihak dan penulis sendiri.

Amin Ya Rabbal'alam

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Medan, Juli 2025

Penulis

Mega Diani
2105160527

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.3 Beban Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja	20
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Beban Kerja	21
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .	22
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja.....	24
2.1.4 Lingkungan Kerja	25
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja	25
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan	
Kerja.....	27
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	28

2.2	Kerangka Berpikir Konseptual	29
2.2.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.2.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	30
2.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ...	31
2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	31
2.2.6	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan kerja.....	32
2.2.7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan kerja	32
2.3	Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN		35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Definisi Operasional.....	35
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	37
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
3.6	Teknik Analisis Data	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....		46
4.1	Deskripsi Data	46
4.1.1	Deskripsi Variabel Penelitian	46
4.1.2	Identitas Responden.....	46
4.1.2.1	Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.1.2.2	Identitas Berdasarkan Usia	47
4.1.2.3	Identitas Berdasarkan Bagian Kerja	50
4.1.2.4	Identitas Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.1.3	Deskripsi Hasil Penelitian	48
4.1.3.1	Variabel Kinerja Karyawan	49
4.1.3.2	Variabel Kepuasan Kerja	50
4.1.3.3	Variabel Beban Kerja.....	52
4.1.3.4	Variabel Lingkungan Kerja	53
4.2	Analisis Data	54
4.2.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	54
4.2.1.1	Validitas Convergen (<i>Convergent Validity</i>)	55
4.2.1.2	Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	57
4.2.1.3	<i>Composite Reliability</i>	59
4.2.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	60
4.2.2.1	Koefisien Determinasi (R-Square).....	60
4.2.2.2	F-Square	61
4.2.2.3	Pengujian Signifikan Koefisien Jalur Model Struktural.....	62
4.3	Pembahasan.....	66
4.3.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karywan	66
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	68
4.3.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
4.3.5	Pengrauh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69

4.3.6	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	70
4.3.7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja	71
BAB 5 PENUTUP		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran	73
5.3	Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA		75
LAMPIRAN		82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Survey Awal Variabel Beban Kerja	5
Tabel 1.2 Pra Survey Awal Variabel Lingkungan Kerja	5
Tabel 1.3 Pra Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 1.4 Pra Survey Awal Variabel Kepuasan Kerja	7
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	36
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	36
Tabel 3.3 Indikator Beban Kerja	37
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja	37
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.6 Populasi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan	39
Tabel 3.7 Skala Likert.....	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Usia Responden	47
Tabel 4.3 Bagian Kerja	47
Tabel 4.4 Lama Kerja	48
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	49
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)	50
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)	52
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)	53
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	56
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	57
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i>	59
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	60
Tabel 4.13 <i>F-Square</i>	61
Tabel 4.14 <i>Direct Effect Hypothesis</i>	63
Tabel 4.15 <i>Specific Indirect Effect</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (<i>Outer Loading</i>).....	55
Gambar 4.2 PLS <i>Bootstrapping</i>	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri (Sulastri & Onsardi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan (Adzansyah et al., 2023).

Menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus membentuk dan mengembangkan sumber daya manusia yang kuat. Beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2023). Menurut (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022) beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus selesai tepat pada waktunya. Dalam hal inilah bidang administrasi sangat dituntut untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka hal ini akan mengurangi dampak negative yang akan bisa saja menimpa perusahaan. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan

sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan sehari – hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, pegawai tersebut akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Ritonga & Bahri 2022). Kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku, dan cara pandang pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan, kepuasan kerja bersifat pribadi, sehingga kepuasan kerja berbeda-beda antar pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai (Manda, 2020).

PT Pos Indonesia (Persero) SPP Medan, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa. PT Pos Indonesia (Persero) SPP Medan berlokasi di Jl. Lintas Medan – Lubuk Pakam Km 22 No. 9 Desa Tanjung Baru. PT Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan, peneliti menemukan beberapa fenomena terkait kinerja karyawan. Adapun fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan adalah beban kerja. Peneliti menemukan adanya beban tugas yang ditanggung karyawan lebih besar, kecepatan waktu kerja yang tinggi, keterbatasan waktu yang singkat. Kondisi ini akan menyebabkan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan, peneliti menemukan beberapa fenomena terkait kinerja karyawan berupa faktor lingkungan kerja. Peneliti menemukan adanya faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun lingkungan kerja fisik, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan peralatan dan perlengkapan yang masih kurang, yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja non fisik dilihat dari bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain saat memulai pekerjaan. Hubungan yang baik antar karyawan akan mempermudah pekerjaan, namun ada beberapa karyawan yang tidak membantu pekerjaan kelompok yang seharusnya dilakukan oleh tim hanya dilakukan oleh satu karyawan, yang menyebabkan lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan, peneliti menemukan beberapa fenomena terkait kinerja karyawan berupa faktor kepuasan kerja. Banyak karyawan yang kurang puas dengan lingkungan kerja mereka. Terlihat dari beberapa karyawan yang

mengeluh tentang kurangnya respon dalam menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan pra survei yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Dimana hasil pra surveinya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pra Survei Awal Variabel Beban Kerja

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah Anda merasa target yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai?	2	8	20%	80%
2	Apakah Anda merasa bahwa beban kerja saat ini seimbang dan tidak berlebihan?	4	6	40%	60%
3	Apakah Anda merasa bahwa waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas sudah efisien?	1	9	90%	10%

Berdasarkan tabel 1.1 80% menyatakan target yang ditetapkan tidak realistis, oleh karena itu karyawan dapat diskusi dengan atasan agar dapat mengatasi kondisi tersebut. 60% beban kerja tidak seimbang dan berlebihan disebabkan karena beban yang ditanggungan besar. Dan 90% tugas-tugas yang diselesaikan tidak efisien solusinya bisa dengan prioritaskan tugas dan tingkat keterampilan agar penyelesaian tugas dapat efisien.

Tabel 1.2
Pra Survei Awal Variabel Lingkungan Kerja

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah Anda merasa nyaman dengan tata letak ruang kerja di tempat Anda?	3	7	30%	70%
2	Apakah Anda merasa bahwa peralatan yang tersedia di tempat kerja sudah memadai untuk menyelesaikan tugas?	4	6	40%	60%

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
3	Apakah Anda merasa bahwa proses kerja di tempat Anda sudah terstruktur dengan baik?	9	1	90%	10%

Berdasarkan hasil dari survey yang dilakukan terdapat 70% merasa tidak nyaman dengan tempat kerja mereka beberapa karyawan kurangnya komunikasi antar karyawan. 40% beberapa peralatan tidak memadai untuk menyelesaikan tugas solusinya dapat dengan mengoptimalkan peralatan yang ada. Dan 90% proses kerja sudah terstruktur dengan baik sangat penting untuk mengurangi resiko kesalahan.

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah Anda merasa bahwa Anda memenuhi standar kualitas kerja yang diharapkan?	8	2	80%	20%
2	Apakah Anda merasa bahwa jumlah tugas yang diberikan kepada Anda dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan?	3	7	30%	70%
3	Apakah Anda merasa bahwa Anda memahami dengan jelas tugas yang harus dilaksanakan?	10	0	100%	10%

Berdasarkan tabel 1.3 80% memenuhi standar kualitas kerja yang diharapkan. 70% tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan solusi yang dapat dilakukan tentukan waktu untuk setiap tugas agar dapat membantu meningkatkan fokus dan mengelola waktu lebih baik. Dan 10% menyatakan sudah memahami dengan jelas tugas yang harus dilaksanakan.

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
1	Apakah Anda merasa bahwa tugas yang Anda lakukan sesuai dengan keterampilan yang Anda miliki?	7	3	70%	30%
2	Apakah Anda merasa nyaman berinteraksi dengan rekan kerja di tempat kerja?	4	5	40%	50%
3	Apakah Anda merasa bahwa Anda memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?	9	1	90%	10%

Berdasarkan hasil survey awal pada tabel 1.4 ada 70% menyatakan bahwa tugas yang dilakukan telah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. 50% merasa tidak nyaman berinteraksi dengan rekan kerja ditempat kerja, solusinya bisa dengan bersikap terbuka dan jujur untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Dan 90% menyatakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan kondisi dan penjelasan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Denga Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Beberapa pekerjaan karyawan belum terselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Beban kerja yang cukup tinggi.
3. Lingkungan kerja yang belum efektif terlihat dari kurangnya fasilitas.
4. Ada sejumlah karyawan yang merasa kurang puas dengan fasilitas dan lingkungan kerja, menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi hanya didasarkan dengan identifikasi masalah diatas yang hanya fokus pada permasalahan yang ada, maka peneliti membatasi pada masalah pegaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
4. Apakah ada pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.

6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pengembangan teori-teori beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik lagi.

3. Manfaat Akademis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori tentang kinerja karyawan, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan (Sadat, Handayani, & Kurniawan, 2020).

Menurut (Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., & Sara, 2021) kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan berhasil dicapai.

Kinerja adalah serangkaian ukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan atas pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi (Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo SE., Prof. Dr. Hamidah S. E., & Prof. Dr. Thomas Suyatno, 2022).

Kinerja merupakan unsur penting dalam manajemen, yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas berdasarkan berbagai ukuran, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (I, Dr. Made Darsana, S.E. 2023).

Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak organisasi (Putra, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, dapat simpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti prestasi kerja, pencapaian tujuan, serta kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik dapat diindikasikan dengan tercapainya tujuan yang diinginkan, berdasarkan kriteria yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja menjadi ukuran penting dalam manajemen yang mempengaruhi hasil kerja seseorang, baik dari segi kulaitas maupun kuantitas.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki tujuan dan manfaat bagi perusahaan antara lain sebagai berikut: Menurut (Bahua, 2016) tujuan kinerja karyawan adalah:

1. Untuk memberikan informasi tentang kondisi keterampilan atau keahlian seorang karyawan, sehingga dijadikan acuan atau standar oleh organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan kebutuhan SDM.
2. Untuk lebih memahami acuan standar dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan karyawan.

3. Lebih mengarah kepada informasi tentang kondisi keahlian dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Meilany & Ibrahim, 2015) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut (Samsuddin, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukann pekerjaanya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut A. A. P. Mangkunegara, (2017) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut (Robbins, 2006) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kesempurnaan tugas sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Jumlah

Jumlah yang dimaksud adalah jumlah yang diproduksi , dinyatakan dalam jumlah unit kegiatan yang diselesaikan, jumlah siklus , dan seterusnya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan selesai pada awal waktu tertentu dalam kaitannya dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah derajat pemanfaatan sumber daya suatu organisasi (energi, dana, teknologi, bahan baku) secara maksimal dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya (Irmayani, 2022). Kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan (Hambali, 2022).

Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020).

Menurut (Sutrisno, 2009) dalam (Yusnandar & Muslih, 2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu terhadap kinerjanya yang didasarkan pada faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (S.Tangkilisan, 2017).

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan seseorang terkait dengan kenyamanan dan kepuasan saat menjalani pekerjaan. Perasaan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain, rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, serta hubungan dengan atasan. Selain itu, kepuasan kerja juga melibatkan bagaimana individu memandang pekerjaannya dan seberapa puas mereka terhadap imbalan yang mereka terima sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan ditempat kerja.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Saputra, 2021) tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Jika kepuasan kerja tercapai, pekerja akan terhindar dari stres kerja yang tinggi.
2. Kepuasan kerja membuat pekerja betah bekerja, meningkatkan komitmen dan setia pada pekerjaannya.
3. Meningkatkan produktivitas pekerja.
4. Meningkatkan semangat dalam bekerja.
5. Terjalin hubungan yang baik antar rekan kerja.
6. Menjadi indikator baiknya perencanaan dan manajemen sumber daya manusia.
7. Membuat pekerja loyal kepada pekerjaannya dan tidak melamar kerja pada organisasi lain.
8. Proses operasional dapat berjalan lancar tanpa kendala dan tepat waktu.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Anggraeni & Santosa, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan Hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sepekerjaan, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual Sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja dan jenis kelamin.
3. Faktor-faktor luar (external) Keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

Menurut (John, Robert, & Michael, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Imbalan, besaran pembayaran dan kesesuaian dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri, faktor menariknya pekerjaan, peluang belajar, dan tanggung jawab.
3. Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk berkembang.
4. Supervisi, kompetensi atasan dalam teknis dan interaksi interpersonal.
5. Rekan kerja, dukungan dan kompetensi rekan kerja.
6. Kondisi pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.
7. Keamanan kerja, keyakinan akan keamanan posisi dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian Tugas dengan keterampilan

Mengukur sejauh mana karyawan merasa bahwa tugas yang mereka jalani sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang mereka miliki.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Menilai seberapa baik hubungan interpersonal antara karyawan dan rekan kerja, termasuk dukungan sosial dan kerjasama dalam tim.

3. Hubungan dengan atasan

Mengukur kepuasan karyawan terhadap interaksi dan dukungan yang mereka terima dari atasan, termasuk kemampuan manajerial dan komunikasi.

4. Keseimbangan kerja

Menilai sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk waktu untuk keluarga dan aktivitas lain.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding

dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana

pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar

memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif (Yulistiyono et al., 2021).

Beban kerja adalah suatu proses kegiatan yang mampu dikerjakan oleh pegawai dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi (Sumantrie, 2022). Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki (Kurniawan, 2019).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka

waktu tertentu. Kelebihan beban kerja dapat menimbulkan menurunnya daya tahan tubuh dan gangguan kesehatan (Sugianingrat & Sarmawa, 2024).

Beban kerja adalah intensitas atau volume kerja yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam satu waktu. Setiap pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja adalah beban kerja. Beban kerja biasanya diseimbangkan dengan kemampuan pekerja (Noor, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu, baik yang memerlukan tenaga fisik maupun mental. Penting untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan bekerja agar tidak terjadi kelebihan beban, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja mereka.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Beban Kerja

Menurut (Suwanto, 2016) tujuan dan manfaat beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan Fisik Faktor lingkungan fisik mengacu pada lingkungan karyawan itu sendiri. Kondisi fisik lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan kenyamanan kerja. Hal ini meliputi:
 - a. Desain tempat kerja, yaitu kesesuaian penataan kursi, meja, dan perlengkapan kantor lainnya.
 - b. Rancangan pekerjaan, yaitu proses penentuan peralatan kerja mana yang akan digunakan dan metode atau prosedur apa yang akan digunakan dalam melaksanakan suatu tugas.

- c. Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di sekitar pekerja. Pencahayaan yang tepat menjamin kepuasan kerja dan tentu saja meningkatkan produktivitas.
- d. Sirkulasi udara, yaitu memadai atau tidaknya kondisi suhu lingkungan pekerja. Selain itu, sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan pekerja selama bekerja.

2. Faktor Lingkungan Psikis

- a. Lingkungan psikis di tempat kerja dapat menimbulkan dampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan organisasi karyawan. Penyakit mental yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang antara lain bekerja berlebihan dan terbatasnya waktu untuk menyelesaikan suatu tugas. Meski demikian, bekerja berlebihan belum tentu menimbulkan stres.
- b. Sistem pengawasan yang tidak memadai atau tidak efisien, termasuk ketidakstabilan politik, kurangnya umpan balik terhadap kinerja pekerjaan, dan distribusi wewenang dan tanggung jawab yang tidak konsisten. Pekerjaan yang tidak seimbang dengan tanggung jawab yang besar dan wewenang yang besar juga dapat menimbulkan ketidakpuasan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Rini Astuti, 2018) Beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.
2. Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringan strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Soleman (Sri Hariati Hasibuan, 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, adalah faktor yang bebannya berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas (*Task*), Organisasi kerja dan Lingkungan kerja,

2. Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Indikator kerja menurut (Fahmi, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*) Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan
2. Usaha atau tenaga (*effort*) Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Putra dalam (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018) ada 4 indikator beban kerja:

1. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu, kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
4. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada (Pasihul Lisan, 2024).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Unaradjan, 2019).

Lingkungan kerja merupakan salah tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Prsetyo, 2024).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika karyawan menyenangi dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah melakukan aktivitas kerja ditempat tersebut, jadi waktu bekerjanya akan dipergunakan secara efektif (Kristian, 2024).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan yang menyenangkan mampu memberikan rasa nyaman sekaligus memotivasi mereka. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik, karyawan akan lebih bersemangat dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Hendri, 2012) tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan Lingkungan kerja yang baik memegang peranan penting dalam menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan produktif.
2. Meningkatkan Produktivitas Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan konsentrasi dan efisiensi karyawan sehingga berdampak positif pada produktivitas perusahaan.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja Ketika karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2. Hubungan karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut

(Pandi Afandi, 2016) sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerjas
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wirawan dalam (Nova Syafrina, 2018) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1 Tempat, dalam perusahaan kemungkinan besar para karyawan yang bekerja mempunyai tempat yang memadai untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya. . Seseorang tidak akan bisa bekerja dengan tenang jika ruangan yang tersedia tidak memberikan kenyamanan. Tempat yang ramai dan terbatasnya ruang gerak dapat menurunkan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2 Peralatan, peralatan untuk menunjang kelancaran operasional yang telah siap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- 3 Proses kerja, urutan pelaksanaan atau peristiwa yang terjadi secara wajar dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Menurut (Agustini, 2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kenyamanan Fisik
2. Kebersihan
3. Keterbukaan Komunikasi
4. Dukungan Tim
5. Kepuasan Kerja.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Untuk informasi lebih lanjut tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Harapan penulis adalah kerangka konsep ini akan memberikan gambaran tentang penelitian yang dilakukan.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah “suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan” beban kerja dapat dicirikan sebagai metode untuk mendapatkan data tentang produktivitas dan kecukupan yang dibuat oleh unit hierarkis, atau pemimpin dalam perusahaan, yang dilakukan secara metodis dengan menggunakan standar operasional prosedur (SOP) dalam strategi penyelidikan beban kerja (Kurnia & Sitorus, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Adityawarman, Sanim, & Sinaga, 2020), menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang meningkatkan kinerja adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh (Josephine & Harjanti, 2017) lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut (Farisi & Utari, 2020) lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, sehingga pegawai akan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Budianto & Katini, 2015), (Lestary & Chaniago, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Mahendrawan & Indrawat, 2015) semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya yang nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (A. Wijaya, 2018), (Tambengi, Kojo, & Rumokoy, 2016) menyatakan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu termasuk aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan. Selain itu, pekerjaan dianggap baik atau memadai apabila masyarakat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan wajar, tergantung pada kondisi lingkungan (Nurhandayani, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Jasmine & Edalmen, 2020), (Astutik, 2017) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan individu terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan Kerja penting bagi karyawan dan memungkinkan mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Sanuddin & Widjojo, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Suryawan & Salsabilla 2022), (I. K. Wijaya, 2018), dan (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan kerja

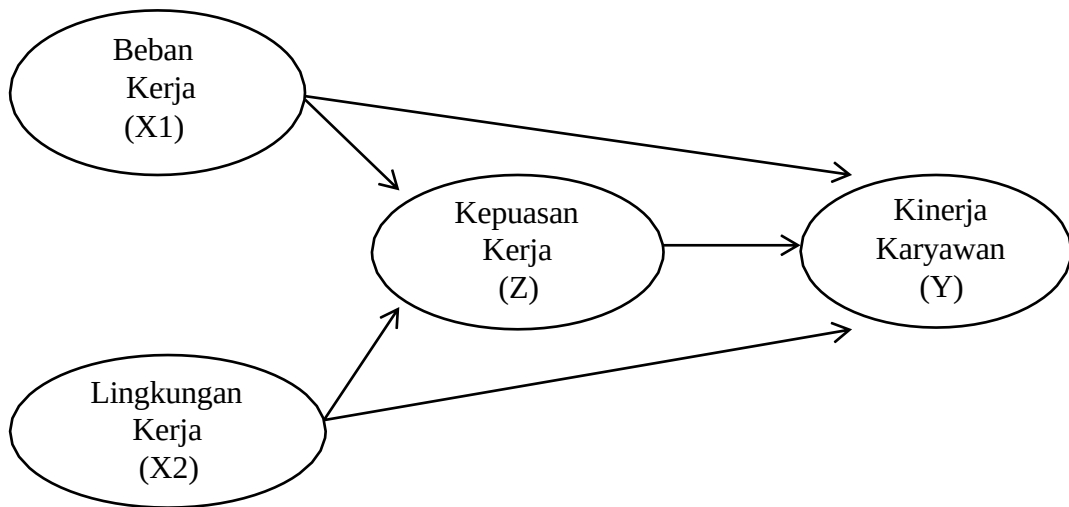
Menurut (Purwatiningsih & Pamungkas, 2022) pendapat mengenai beban kerja erat kaitannya dengan sesuatu yang memerlukan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya (Amalia, 2017), (Rindorindo, Murni, & Trang, 2019) yang menyatakan ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya (Ratnasari, Buulolo, & Nasrul, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, (Kusumastuti et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi.



**Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah. Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.

6. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan assosiatif dan kuantitatif. Assosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya, tujuan penelitian kuantitatif yaitu menggabungkan dan menggunakan model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif berarti penelitian yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif disebut juga metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru dengan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik (Balaka, 2022).

Penelitian terdiri dari 4 (empat variabel) yaitu, Beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Definisi operasional untuk menentukan baik atau buruknya suatu

pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator Kinerja Karyawan
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Pelaksanaan Tugas
4	Tanggung Jawab

Sumber: (A. A. P. Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah seberapa jauh seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan seperti rekan kerja, gaji, karakteristik pekerjaan, maupun atasan.

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja
1	Kesesuaian tugas dengan keterampilan
2	Hubungan dengan rekan kerja
3	Hubungan dengan atasan
4	Keseimbangan kerja

Sumber: (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011)

3.2.3 Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah kemampuan (kesanggupan, kecakapan) yang dimiliki untuk menyelesaikan masalah, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki akan dapat berfungsi dan memproduksi secara proporsional sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki.

Tabel 3.3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator Beban Kerja
1	Target yang harus dicapai
2	Kondisi pekerjaan
3	Penggunaan waktu
4	Standar pekerjaan

Sumber: (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018)

3.2.4 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan salah tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Tempat
2	Peralatan
3	Proses kerja

Sumber: (Nova Syafrina, 2018)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan JL. Lintas Medan – Lubuk Pakam KM 22 No. 9 Desa Tanjung Baru.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan mulai dari bulan November 2024 sampai April 2025.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No.	Aktivitas Penelitian	Waktu Penelitian																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		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	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Prosedur 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 Mula Mula																												
12	Penyempurnaan Tugas Akhir																												

Sumber: Peneliti sendiri

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian objek dan objek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu, populasi pada prinsipnya yaitu semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir sebuah penelitian (Asrulla, Jailani, & Jeka, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan yang berjumlah 60 orang.

Tabel 3.6
Populasi Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Operasional <i>General</i> Manajer	1 Orang
2	<i>Incoming</i> Surat Pos dan Paket Pos	12 Orang
3	<i>Outgoing</i> Surat Pos dan Paket Pos	9 Orang
4	Antaran	38 Orang
Total Karyawan		60 Orang

3.4.2 Sampel

Menurut (Paksi Bagaskara Ratu Perwiranegara, 2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum melakukan pengumpulan data, penulis terlebih dahulu menentukan cara pengumpulan data yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang akan digunakan sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Wawancara, merupakan sebuah proses pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada responden.
- 2 Studi dokumentasi, penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan studi dokumentasi perusahaan seperti data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan.
- 3 Quesioner/angket, merupakan pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat dan persepsi responden mengenai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini angket tersebut disebarakan kepada para karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Menggunakan skala likert, kuesioner ini terdiri dari lima pilihan pertanyaan yang harus cheklist pertanyaan yang diajaukan yaitu:

Tabel 3.7
Skala Likert

Pertanyaan	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

Analisis data adalah proses menganalisis suatu penelitian yang dikerjakan dengan memeriksa seluruh data dari instrumen penelitian, seperti hasil tes, dokumen dan lain-lain dengan cara mengkordinasikan data ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari (Perwiranegara & Sukendro, 2021). Penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode PLS-SEM. Dengan menggunakan

analisis jalur sebagai alat analisis untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh variabel dependen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui pengukuran konstruk model dan hubungan antar variabel dengan teknik multivariate Structural Equation Modelling (SEM)-Partial Least Square (PLS), yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten, hal ini sering disebut juga generasi kedua dari analisis multivariate (Awang, Gorang, & Allung, 2022). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji kualitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya (Juliandi, 2018). *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Partial Least Square (PLS) merupakan persamaan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis komponen atau varian (Awang, Gorang, & Allung

2022). PLS juga merupakan metode analisis powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi seperti data harus berdistribusi normal dan tidak adanya problem multikolinieritas.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS (Intana, 2023) yaitu:

1. Analisis model pengukuran (outer model)
2. Analisis model struktural (inner model)

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk menilai hubungan antara indikator dan kostruk dalam model pengukuran, outer model ini menunjukkan bagaimana indikator variabel observasi berhubungan dengan variabel laten yang diukur. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

1. *Convergent Validity* Adalah salah jenis validitas yang digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dalam suatu konstruk (variabel laten) saling berkorelasi atau menunjukkan konsistensi dalam mengukur konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $>0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* Adalah jenis validitas yang mengukur sejauh mana suatu konstruk (variabel laten) dapat dibedakan dengan jelas dari konstruk-konstruk lain dalam model penelitian, discriminant validity memastikan bahwa konstruk yang berbeda tidak terlalu berkorelasi satu sama lain atau indikator yang digunakan dalam suatu konstruk tidak secara signifikan mengukur konstruk yang lain. Sehingga menurut

model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

3. *Composite Reliability* Adalah ukuran yang digunakan untuk menilai reliabilitas atau konsistensi internal dari konstruk dalam model pengukuran, composite reliability mengukur seberapa baik indikator-indikator yang ada dalam suatu konstruk secara bersamaan mengukur konstruk tersebut. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha, dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $>0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. *Cronbach's Alpha* Adalah uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $>0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Model struktural adalah model yang mendeposalkan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya (Juliandi, 2018). Analisis Inner Model juga biasa disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory.

1. R-square

Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur

struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive.

Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan pada nilai-nilai Q square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

2. F-Square

Pengukuran F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen.

3.6.3 Uji hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan Analisis *Direct Effect* (pengaruh langsung), *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung), *Total Effect*.

1. *Direct Effect*

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung satu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Julidani, 2018). Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negative, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat atau naik, maka nilai variabel endogen menurun. Kemudian pada nilai P-values, jika nilai P-values 0,05 maka tidak signifikan.

2. *Indirect Effect*

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membuat angket dengan mengelola data angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z), 8 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), dan 6 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2). Angket ini disebarakan kepada 60 responden Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	30	50%
2	Perempuan	30	50%
Total		60	100%

Sumber: Data Diolah 2025

Dari tabel 4.1 dapat dilihat persentase responden terdiri dari 30 orang Laki-laki (50%) dan 30 orang perempuan (50%), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat keseimbangan antara laki-laki dan perempuan.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Identitas usia responden pada dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut

Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan:

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	22	36,7%
2	31-40 Tahun	18	30%
3	41-50 Tahun	15	25%
4	>50 Tahun	5	8,3%
Total		60	100%

Sumber: Data Diolah 2025

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 22 orang (36,7) , berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang (30%) , berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (25%), dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 5 orang (8,3%). Dengan demikian dapat dilihat jumlah usia pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan yang dijadikan responden yang terbanyak yaitu berusia 20-30 tahun.

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Bagian Kerja

Tabel 4.3
Bagian Kerja

No.	Tingkat Pendapatan/Bulan	Jumlah	Persentase
1	Operasional General Manajer	1	1,7%
2	Incoming Surat Pos dan Paket Pos	12	20%
3	Outgoing Surat Pos dan Paket Pos	9	15%
4	Antaran	38	63,3%
Total		60	100%

Sumber: Data Diolah 2025

Dari tabel 4.3 dapat dilihat persentase bagian kerja responden sebanyak 1 orang (1,7%) yang bekerja dibagian Operasional General Manajer, 12 orang

(20%) yang bekerja dibagian Incoming Surat Paket Pos, 9 orang (15%) yang bekerja dibagian Outging Surat Pos dan Paket Pos, 38 orang (63,3%) yang bekerja dibagian Antaran.

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Kerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	2 – 3 tahun	14	23,3%
2	3 – 4 tahun	22	36,7%
3	4 – 5 tahun	18	30%
4	>5 tahun	6	10%
Total		60	100%

Sumber: Data Diolah 2025

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden terdiri dari yang bekerja sebagai karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan selama 2-3 tahun sebanyak 14 orang (23,3%), 3-4 tahun sebanyak 22 orang (36,7%), 4-5 tahun sebanyak 18 orang (30%), dan yang bekerja selama >5 tahun sebanyak 6 orang (10%). Dengan demikian dapat dilihat mayoritas lama bekerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan yang menjadi responden yaitu selama 3-4.

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	51,7	14	23,3	6	10%	4	6,7	5	8,3	60	100
2	31	51,7	13	21,6	7	11,7	4	6,7	5	8,3	60	100
3	29	48,3	17	28,3	10	16,7	3	5	1	1,7	60	100
4	33	55	12	20	6	10	4	6,7	5	8,3	60	100
5	7	11,7	33	55	13	21,6	3	5	4	6,7	60	100
6	37	61,6	7	11,7	11	18,3	4	6,7	1	1,7	60	100
7	31	51,7	15	25	7	11,7	5	8,3	2	3,3	60	100
8	33	55	10	16,7	7	11,7	4	6,7	6	10	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban Saya menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan atasan dan pelanggan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
2. Jawaban Saya selalu mengikuti prosedur kerja untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
3. Jawaban Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target harian yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
4. Jawaban Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).

5. Jawaban Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (55%).
6. Jawaban Saya melaksanakan tugas dengan disiplin dan tanggung jawab penuh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (61,6%).
7. Jawaban Saya tidak mengabaikan tugas meskipun berada di luar pengawasan langsung atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
8. Jawaban Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No Pert	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	11,7	33	55	13	21,6	3	5	4	6,7	60	100
2	14	23,3	33	55	6	10	3	5	4	6,7	60	100
3	32	53,3	8	13,3	14	23,3	4	6,7	2	3,3	60	100
4	33	55	14	23,3	6	10	3	3	4	6,7	60	100
5	32	53,3	15	25	7	11,7	5	8,3	1	1,7	60	100
6	18	30	31	51,7	4	6,7	3	5	4	6,7	60	100
7	29	48,3	17	28,3	10	4	3	5	1	6,7	60	100
8	33	55	10	3	7	11,7	4	6,7	6	10	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban Saya merasa posisi saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (55%).
2. Jawaban Saya merasa mampu melaksanakan pekerjaan tanpa kesulitan yang berarti karena sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (55%).
3. Jawaban Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
4. Jawaban Saya merasa nyaman bekerja dalam tim bersama rekan-rekan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
5. Jawaban Saya berkomunikasi dengan atasan saya berjalan lancar dan profesional, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
6. Jawaban Saya merasa dihargai dan diakui atas hasil kerja saya oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
7. Jawaban Saya merasa mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
8. Jawaban Saya merasa memiliki dan memulihkan energi setelah bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).

4.1.3.3 Variabel Beban Kerja

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja (X1)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (X1)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	55	12	20	8	13,3	3	5	4	6,7	60	100
2	8	13,3	28	46,7	16	26,7	4	6,7	4	6,7	60	100
3	32	53,3	13	21,7	8	13,3	5	4	2	3,3	60	100
4	33	55	14	23,3	7	11,7	4	6,7	2	3,3	60	100
5	30	50	16	16,7	7	11,7	3	5	4	6,7	60	100
6	29	48,3	13	21,7	14	23,3	3	5	1	6,7	60	100
7	29	48,3	17	28,3	10	4	3	5	1	6,7	60	100
8	33	55	12	20	6	10	4	6,7	5	4	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pernyataan dari variabel Beban Kerja adalah:

1. Jawaban Saya tidak merasa terbebani dengan tugas yang harus saya selesaikan setiap hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
2. Jawaban Saya merasa mampu menyelesaikan target kerja sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (46,7%).
3. Jawaban Saya dapat fokus bekerja karena kondisi pekerjaan saya cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).

4. Jawaban Saya memiliki alat dan fasilitas kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
5. Jawaban Saya dapat memanfaatkan waktu kerja saya secara efektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50%).
6. Jawaban Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
7. Jawaban Saya memahami standar pekerjaan yang harus saya capai setiap hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (48,3%).
8. Jawaban Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (X2)											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	51,7	14	23,3	6	10	4	6,7	5	4	60	100
2	31	51,7	15	25	8	13,3	4	6,7	2	3,3	60	100
3	32	53,3	16	16,7	8	13,3	3	5	1	6,7	60	100
4	31	51,7	15	25	7	11,7	5	4	2	3,3	60	100
5	33	55	10	4	7	11,7	4	6,7	6	10	60	100
6	31	51,7	13	21,7	7	11,7	4	6,7	5	4	60	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa mengenai pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja adalah:

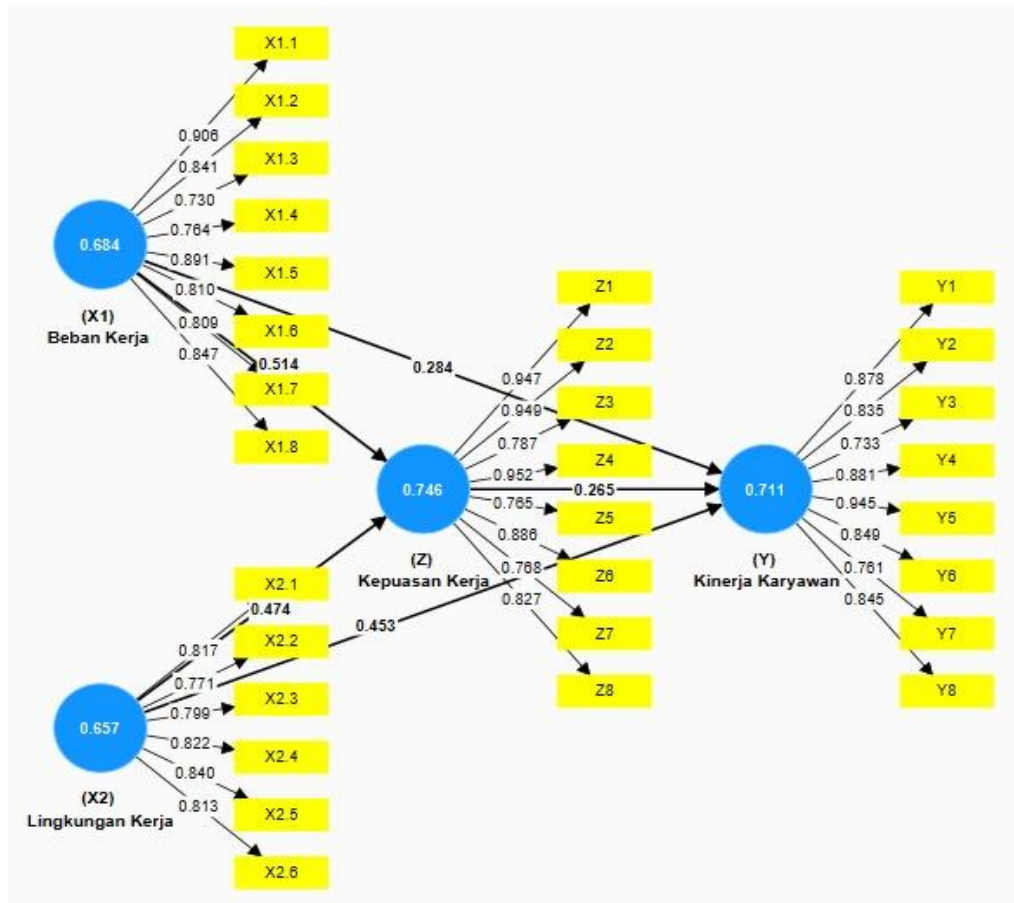
1. Jawaban Saya merasa nyaman ditempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
2. Jawaban Saya merasa didengar dan dihargai dalam lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
3. Jawaban Saya memilikiperalatan kerja yang lengkap untuk menjalankan tugas saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
4. Jawaban Saya dapat bekerja lebih efisien karena didukung oleh peralatan yang memadai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
5. Jawaban Saya merasa proses kerja di tempat saya jelas dan terstruktur, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
6. Jawaban Saya dapat menjalankan proses kerja dengan lancar karena adanya prosedur yang jelas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*Outer Model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketetapan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. Uji *outer model* dinilai dengan

melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS Algorithm dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (*Outer Loading*)

4.2.1.1 Validitas Convergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama (Sitio, 2021). Validitas konvergen berprinsip bahwa suatu variabel seharusnya berkorelasi tinggi dengan dirinya sendiri, suatu indikator dari variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loadingnya*. Validitas konvergen dinyatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup (Intana,

2023). Berdasarkan kalkulasi data dengan metode algorithm PLS, maka *outer loading* setiap indikator variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Outer Loading

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
X1.1	0,906			
X1.2	0,841			
X1.3	0,730			
X1.4	0,764			
X1.5	0,891			
X1.6	0,810			
X1.7	0,809			
X1.8	0,847			
X2.1		0,817		
X2.2		0,771		
X2.3		0,799		
X2.4		0,822		
X2.5		0,840		
X2.6		0,813		
Y1			0,878	
Y2			0,835	
Y3			0,733	
Y4			0,881	
Y5			0,945	
Y6			0,849	
Y7			0,761	
Y8			0,845	
Z1				0,947
Z2				0,949
Z3				0,787
Z4				0,952
Z5				0,765
Z6				0,886
Z7				0,768
Z8				0,827

Sumber: SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid*.
2. Nilai *outer loading* untuk varaibael Kepuasan Kerja (Z) lebih besara dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan *valid*.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Beban Kerja (X1) lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan *valid*.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari 0.7 maka semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan *valid*.

4.2.1.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstrukbenar-benar berbeda dari konstruk lain yang terkait. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan varian dari indikator konstruk yang lain. Cara melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Ratio Correlation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (*valid*).

Tabel 4.10
Discriminant Validity

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
(X1) _Beban Kerja				
(X2) _Lingkungan Kerja	0,771			

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
(Y) _Kinerja Karyawan	0,729	0,744		
(Z) _Kepuasan Kerja	0,799	0,733	0,843	

Sumber: SEM PLS (2025)

Bedasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Ratio Correlation* (HTMT) maka:

1. Variabel Beban Kerja (X1) dengan Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,771 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Ratio Correlation* (HTMT) Beban Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,729 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Ratio Correlation* (HTMT) variabel Beban Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,799 < 0,900$. Dengan demikian seluruh nilai korelasi Beban Kerja (X1) dinyatakan *valid*.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Ratio Correlation* (HTMT) variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) $0,744 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Ratio Correlation* (HTMT) variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,733 < 0,900$. Dengan demikian seluruh nilai korelasi Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan *valid*.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Ratio Correlation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar $0,843 < 0,900$. Dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid*.

4.2.1.3 Composite Reliability

Analisis konsistensi internal adalah bentuk Reliabilitas yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator dalam satu konstruk memiliki konsistensi dalam hasil lintas item pada suatu tes yang sama. *Cronbach's Alpha* mengasumsikan bahwa semua indikator memiliki bobot yang sama, sedangkan reliabilitas komposit mempertimbangkan bobot masing-masing indikator. Nilai reliabilitas komposit dihitung secara otomatis kemudian hasilnya akan ditampilkan bersamaan dengan *Cronbach's Alpha* dan *Average Variance Extracted (AVE)*, kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Reliabilitas komposit lebih dari 0,600.

Tabel 4.11
Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
(X1) _Beban Kerja	0,933	0,939	0,945	0,684
(X2) _Lingkungan Kerja	0,896	0,898	0,920	0,657
(Y) _Kinerja Karyawan	0,941	0,943	0,951	0,711
(Z) _Kepuasan Kerja	0,950	0,955	0,959	0,746

Sumber: SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas data analisis konsistensi internal yang diperoleh dapat dilihat bahwa:

1. Beban Kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit $0,945 > 0,600$ maka variabel Beban Kerja (X1) adalah reliabel.

2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,920 > 0,600$ maka variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah reliabel.
- 4 Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,951 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.
- 5 Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,959 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliabel.

4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

4.2.2.1 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa baik suatu model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Y) berdasarkan variabel *independent* (X). Koefisien determinasi bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur: 1) Nilai R-Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat; 2) R-Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang; 3) Nilai R-Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah.

Tabel 4.12
R-Square

	R-square	R-square adjusted
(Y) _Kinerja Karyawan	0,981	0,980
(Z) _Kepuasan Kerja	0,956	0,955

Sumber: SEM PLS (2025)

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,981 artinya besaran pengaruh 98,1% hal ini menunjukkan PLS yang kuat. Kemudian, hasil pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,956 artinya besaran pengaruh 95,6% hal ini menunjukkan PLS yang kuat.

4.2.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* ukjuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria F-square yaitu 1) Jika nilai = 0,02 maka Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; 2) Jika nilai = 0,15 maka Efek /moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan 3) Jika nilai = 0,35 maka Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

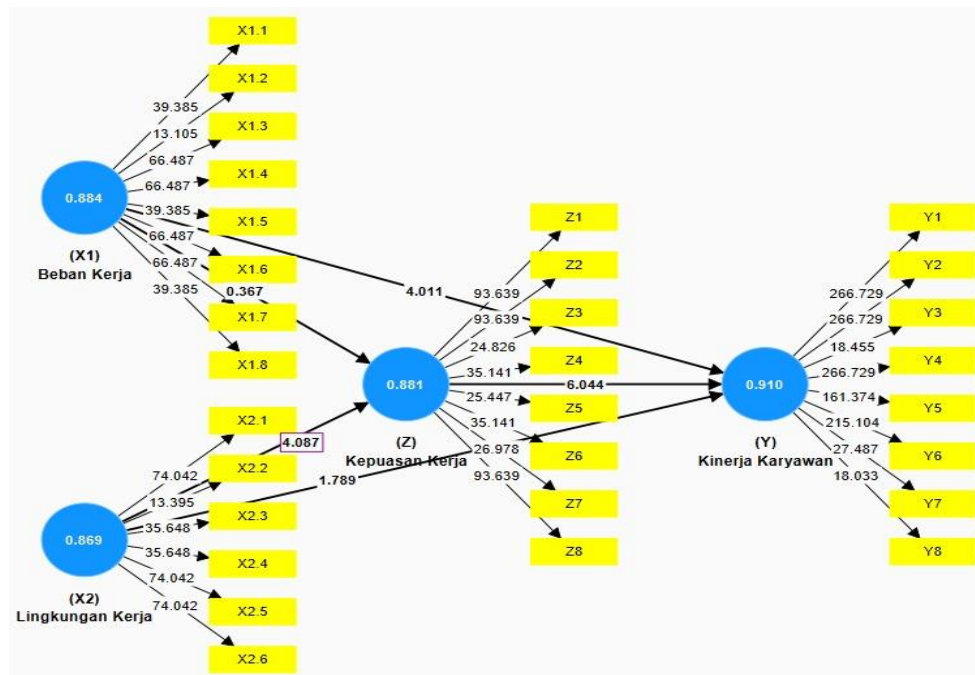
Tabel 4.13
F-Square

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
(X1) _Beban Kerja			0,219	0,457
(X2) _Lingkungan Kerja			0,584	0,389
(Y) _Kinerja Karyawan				
(Z) _Kepuasan Kerja			0,161	

Sumber: SEM PLS (2025)

4.2.2.3 Pengujian Signifikan Koefisien Jalur Model Sruktural

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yaitu pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis tidak langsung. Adapaun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 PLS Bootstrapping

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect Hypothesis*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yaitu:

- 1) Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
- 2) Jika nilai koefisien jalur adalah *negative* mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel

lainnya. Sehingga untuk nilai probabilitasnya adalah:

- a. Jika nilai probabilitas (*P-Value*) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
- b. Jika nilai probabilitas (*P-Value*) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 4.14
Direct Effect Hypothesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y	-0,400	-0,464	0,312	1,284	0,199
X1. -> Z	0,082	0,047	0,223	0,367	0,714
X2. -> Y	1,381	1,444	0,308	4,490	0,000
X2. -> Z	0,909	0,944	0,222	4,087	0,000
Z - > Y	1,058	1,063	0,175	6,044	0,000

Sumber: SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh:

1. Pengaruh langsung variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai jalur sebesar -0,400 (negatif), maka peningkatan nilai variabel Beban Kerja (X1) akan diikuti penurunan variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,199 > 0,05$ sehingga dinyatakan

bahwa Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh langsung variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan (Z) mempunyai koefisien jalur 0,082 (positif), maka peningkatan nilai variabel Beban Kerja (X1) akan diikuti peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Z). Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki *P-Values* sebesar $0,714 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
3. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 1,381 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti peningkatan Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,909 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) akan diikuti peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Z). Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

5. Pengujian langsung variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 1,058 (positif), maka peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja akan diikuti peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja (Z) akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effects*)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

- 1) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
- 2) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 4.15
Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. - > Z - > Y	0,944	1,063	0,233	0,035	0,004

X2. - > Z - > Y	0,962	1,012	0,319	3,016	0,003
-----------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: SEM PLS (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh:

1. Nilai *P-Values* Pengaruh tidak langsung antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,004 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) bersifat memediasi antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai *P-Values* pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) bersifat memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah “suatu kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan” beban kerja dapat dicirikan sebagai metode untuk mendapatkan data tentang produktivitas dan kecukupan yang dibuat oleh unit hierarkis, atau pemimpin dalam perusahaan, yang dilakukan secara metodis dengan menggunakan standar operasional prosedur (SOP) dalam strategi penyelidikan beban kerja (Kurnia & Sitorus, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai

koefisien jalur sebesar -0,400 (negatif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,199 > 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terjadi dikarenakan beban kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan tidak menjadi alasan untuk mengurangi kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Adityawarman, Sanim, & Sinaga, 2020) yang menyatakan variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat (Josephine & Harjanti, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 1,381 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Hal tersebut dapat terjadi apabila kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Budianto & Katini, 2015) dan (Lestary & Chaniago, 2018) yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Mahendrawan & Indrawat, 2015) beban kerja adalah semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pihak manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada karyawannya yang nantinya akan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,082 (positif), nilai *P-Value* sebesar $0,714 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Hal tersebut dapat terjadi apabila beban kerja semakin besar maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (A. Wijaya, 2018) dan (Tambengi, Kojo, & Rumokoy, 2016) yang menyatakan variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu termasuk aspek fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan. Selain itu, pekerjaan dianggap baik atau memadai apabila masyarakat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan wajar, tergantung pada kondisi lingkungan (Nurhandayani, 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai koefisien

jalur sebesar 0,909 (positif), dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Hal tersebut dapat terjadi apabila lingkungan kerja sehat, aman, melakukan aktivitas maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Jasmine & Edalmen, 2020) dan (Astutik, 2017) yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan individu terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungannya dengan rekan kerja. Oleh karena itu, kepuasan Kerja penting bagi karyawan dan memungkinkan mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Sanuddin & Widjojo, 2013).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 1,058 (positif) dan nilai *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Hal tersebut dapat terjadi apabila karyawan puas dan nyaman dengan situasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022), (I. K. Wijaya, 2018), dan (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) yang menyatakan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Menurut (Purwatiningsih & Pamungkas, 2022) pendapat mengenai beban kerja erat kaitannya dengan sesuatu yang memerlukan mental dan fisik serta harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai *P-Values* Pengaruh tidak langsung antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (XZ) sebesar $0,004 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) bersifat memediasi antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Hal ini menjelaskan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan adanya variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Amalia, 2017) dan (Rindorindo, Murni, & Trang, 2019) yang menyatakan variabel Kepuasan Kerja bersifat memediasi pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya (Ratnasari, Buulolo, & Nasrul, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai *P-Values* pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dimediasi Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,003 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) bersifat memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan. Hal ini menjelaskan secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan adanya variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Kusumastuti et al., 2019) yang menyatakan variabel Kepuasan Kerja bersifat memediasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
3. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
6. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan memantau bagaimana beban kerja karyawan ditempat kerjanya. Karena tingginya beban tugas banyak tugas yang belum terselesaikan, dharapkan pihak manajemen menciptakan kerja yang baik.
2. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan perlu meningkatkan tata ruang dan peralatan kerja serta memperbaiki interaksi antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan nyaman.
3. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan dengan baik untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.
4. Memperhatikan lingkungan kerja karyawan dengan baik, seperti memberikan fasilitas yang memadai serta memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan agar karyawan merasa puas dalam bekerja.
5. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan.
6. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang dapat berdampak pada kinerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja.

7. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor SPP Medan perlu meningkatkan lingkungan kerja agar lebih kondusif dan mendukung produktivitas karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap-tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Terdapat kesulitan dalam mengolah data karena pada saat ini pertama kali penulis menggunakan PLS dikarenakan pada saat kuliah hanya mempelajari SPSS saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha;, Bunasor; Sanim, & Bonar M Sinaga. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot.” *Zahnarztliche Welt, zahnarztliche Rundschau, ZWR, vereinigt mit Zahnarztliche Reform* 68(6): 212–13.
- Adzansyah, Achmad Fauzi, Ivanida Putri, Nurul Afni Fauziah, Salma Klarissa, Vivi, & Bunga Damayanti⁶. 2023. “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja).” In *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, , 561–70.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Startegi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Amalia, L. 2017. “Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani Rab Pekanbaru.” *Jurnal online mahasiswa fakultas ekonomi universitas riau* 4(9): 3415–328.
- Anggraeni, Yenny, & T. Elisabeth Cintya Santosa. 2013. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(1): 143. doi:10.35697/jrbi.v2i1.69.
- Asrulla, Risnita, M. Syahran Jailani, & Firdaus Jeka. 2023. “Populasi Dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) Dalam Pendekatan Praktis.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3): 26320–32.
- Astutik, Ririn Puji. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *MBR (Management and Business Review)* 1(2): 87–95.
- Awang, Mesak Y., Alvonso F. Gorang, & Yeny M. Allung. 2022. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Dan Stres Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kalabahi Kabupaten Alor.” 9(1): 356–63.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, & Yudi Siswadi. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* 4(1): 46–60. doi:10.30601/humaniora.v4i1.422.
- Bahua, Mohamad Ikbil. 2016. *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Deepublish.
- Balaka, Muh Yani. 2022. “Metode Penelitian Kuantitatif.” *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* 1: 130.

- Budianto, A Aji Tri, & Amelia Katini. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 3(1): 100–124.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, & Afriyadi Cahyadi. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun* (2): 75–86.
- Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo SE., M M, M S Prof. Dr. Hamidah S. E., and M M Prof. Dr. Thomas Suyatno. 2022. *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Fahmi, Irham. 2016. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja." *Jakarta: Mitra Wacana Media* 25.
- Farisi, Salman, & Ririn Ulba Utari. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)* 1(3): 31–42.
- Hambali. 2022. *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Pengelolaan Sekolah*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Hendri, Edduar. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 9(3): 1–16.
- I, Dr. Made Darsana, S.E., M.M. 2023. *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citezenship Behavior, Kepribadian Dan Budaya Organisasi*. Bali: CV. Intelektual Manifes Mrdia.
- Intana, Awalun Hajar. 2023. "Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama* 1(2): 9–19. doi:10.59024/jipa.v1i2.107.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Jasmine, Isabella, & Edalmen. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2(2): 450. doi:10.24912/jmk.v2i2.7938.
- John, M Ivancevich, Konopaske Robert, & T Matteson Michael. 2017. "Perilaku Dan Manajemen Organisasi." *Erlangga, Jakarta*.

- Josephine, Audrey,& Dhyah Harjanti. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).” *jurnal AGORA* 5(3): 1–8.
- Jufrizen, & Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3(1): 66–79. doi:10.26533/jmd.v3i1.561.
- Juliandi, A. 2018. “Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs.” *Jangan Belajar* 1(was): 1–4.
- Kristian, Rido Doly. 2024. *Strategi Peningkatan Pelayanan Publik Intitusi Kepolisian (Dalam Ruang Lingkup Polres Berau)*. PT.Nas Media Indonesia.
- Kurnia, Nadila Andra, & David Humala Sitorus. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)* 2(1): 48–57. doi:10.37676/mude.v2i1.3598.
- Kurniawan, Aris Hidayat. 2019. “Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21(1): 1. doi:10.33370/jpw.v21i1.278.
- Kusumastuti, Ita, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria, & Dwi Wicaksono. 2019. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Rekomen (Riset Ekonomi Manajemen)* 3(1): 43–53.
- Lestary, Lyta, & Harmon Chaniago. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94–103. doi:10.35313/jrbi.v3i2.937.
- Mahendrawan, I Gede, & Ayu Desi Indrawat. 2015. “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis dan Manajemen* 4(3): 62–76. doi:10.52005/bisnisan.v4i3.119.
- Manda, Bhatsary Dwipayani. 2020. “Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 160–70.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung.” *Remaja Rosdakarya*.

- Meilany, Prastika, & Mariaty Ibrahim. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)." Vol 2 No 2: 1–11.
- Nabawi, Rizal. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 2(1): 01–10. doi:10.61132/manuhara.v2i1.426.
- Nitisemito, A S. 2014. "Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta; Ghalia Indonesia. Richard, SM (2015). Efektivitas Organisasi (Terjemahan). Jakarta: Erlangga Rivai, V.(2014)." *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*.
- Noor, Ihya Hazairin. 2019. *Buku Ajar Gizi Kerja*. ed. Jawa Timur. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nova Syafrina, Sudarmin ManikK. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik."
- Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108–10. doi:10.58765/ekobil.v1i2.65.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Zulaspan Tupti. 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): 245–61. doi:10.36778/jesya.v5i1.618.
- Paksi Bagaskara Ratu Perwiranegara, Sukendro. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Pandi Afandi, M M. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish.
- Pasihul Lisan, S.M.H.S.E.D.H.I.I.D.M.M. 2024. *MANAJEMEN KINERJA Teori Dan Aplikasi*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Perwiranegara, Paksi Bagaskara Ratu, and Sukendro. 2021. "Analisis Kebugaran Jasmani Atlet Panahan." *Jurnal Olahraga dan Kesehatan Indonesia* 2(1): 46–51. doi:10.55081/joki.v2i1.545.
- Prsetyo, Faiz Irsyad. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Kasus Dari Sudut Pandang Individu Dan Organisasi*. PT. Nasya Expanding Management.

- Purwatiningsih, Aris Puji, & Imang Dapit Pamungkas. 2022. "Peningkatan Penjualan Melalui Optimalisasi Pemanfaatan Digital Marketing Dan Penambahan Modal Pada Laksmina Catering Desa Candisari." *IJCOSIN: Indonesian Journal of Community Service and Innovation* 2(2): 135–42. doi:10.20895/ijcosin.v2i2.604.
- Putra, Septiawan Ardi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Ratnasari, Sri Langgeng, Martinus Buulolo, and Herni Widiyah Nasrul. 2020. "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)* 2(1): 15–25. doi:10.47354/mjo.v2i1.175.
- Rindorindo, Rocky P, Sri Murni, & Irvan Trang. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." *Jurnal EMBA* 7(4): 5953–62.
- Rini Astuti, Oki prima Anugrah Lesmana. 2018. "Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan." *Jurnal Ilman* 6(september): 226–39.
- Ritonga, Armansyah,& Syaiful Bahri. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Mode Fashion Medan." *Jesya* 5(2): 1427–42. doi:10.36778/jesya.v5i2.740.
- Robbins, Stephen P. 2006. "Perilaku Organisasi, PT Indeks."
- Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge. 2017. "Perilaku Organisasi, Jakarta: PT." *Indeks, Kelompok Gramedia*.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, & Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(4): 19–27.
- Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, & M. Kurniawan. 2020. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang." *Inovator: Jurnal Manajemen* 9(1): 23–29.
- Samsuddin, Harun. 2018. "Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi." *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.

- Sanuddin, Florida Dessy Putri, & A.M. Rosa Widjojo. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa." 25.
- Saputra, Agung Aditya. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Technomedia Journal* 7(1): 68–77. doi:10.33050/tmj.v7i1.1755.
- Siagian, Tomy Sun, & Hazmanan Khair. 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. doi:10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- Sihaloho, Ronal Donra, & Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.
- Sitio, Vera Sylvia Saragi. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11(2): 125–35. doi:10.35968/m-pu.v11i2.694.
- Sri Hariati Hasibuan, Adi Munasib. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Social and Economics Research* 5(2): 1253–61. doi:10.54783/jser.v5i2.221.
- S.Tangkilisan, Hessel Nogi. 2017. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sugianingrat, Ida ayu putu widani, & I wayan gde Sarmawa. 2024. *Teori Dan Studi Empiris Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sulastri, & Onsardi. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kaos GL Dergisi* 8(75): 147–54.
- Sumantrie, Pipin. 2022. *Manajemen Dalam Berorganisasi*. Ahlimedia Book.
- Suryawan, Ian Nurpatia, & Andia Salsabilla. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1): 137. doi:10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- Suwanto, Doni Juni Priansa. 2016. "Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis." *Alfabeta: Bandung*.

- Tambengi, Kevin F.S., Christoffel Kojo, & Farlane S. Rumokoy. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Tbk. Witel Sulut." 4(4): 1088–97.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. (. 2021. *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*. surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Wijaya, Andri. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang." *PARSIMONIA Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis* 4(1): 391.
- Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas." *Agora* 6(2): 12–18.
- Yulistiyono, A, E Kurniawati, D Kustiawan, D H Sari, L Marlina, H Hikmah, E Saefullah, et al. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Yusnandar, Willy, & M Muslih. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja." *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1): 352–65.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Bersama ini, saya Mega Diani Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan penelitian Skripsi saya guna menyelesaikan studi sarjana 1 Ekonomi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Spp Medan”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden (*lingkari jawaban pilihan*)

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Usia :
 - a. 20 – 30
 - b. 31 – 40
 - c. 41 – 50
 - d. > 50
3. Bagian Kerja :
 - a. Operasional General Manajer : 1 Orang
 - b. Incoming Surat Pos dan Paket Pos : 12 Orang
 - c. Outging Surat Pos dan Paket Pos : 9 Orang
 - d. Antaran : 38 Orang
4. Lama Bekerja :
 - a. 2 Tahun – 3 Tahun
 - b. 3 Tahun – 4 Tahun
 - c. 4 Tahun – 5 Tahun
 - d. > 5 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda *checklist* pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap satu Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *checklist* pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala *likert* dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1 = Sangat Tidak Setuju

(STS), Skala 2 = Tidak Setuju (TS), Skala 3 = Kurang Setuju (KS), Skala 4 = Setuju (S), Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

KUESIONER PENELITIAN

1. Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan atasan dan pelanggan					
2	Saya selalu mengikuti prosedur kerja untuk menjaga kualitas hasil pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target harian yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar waktu yang ditentukan					
5	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya melaksanakan tugas dengan disiplin dan tanggung jawab penuh					
7	Saya tidak mengabaikan tugas meskipun berada di luar pengawasan langsung atasan					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					

2. Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa posisi saya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan atau pelatihan saya					
2	Saya merasa mampu melaksanakan pekerjaan tanpa kesulitan karena sesuai dengan kemampuan saya					

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya					
4	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim bersama rekan-rekan saya					
5	Saya berkomunikasi dengan atasan saya berjalan lancar dan profesional					
6	Saya merasa dihargai dan diakui atas hasil kerja saya oleh atasan					
7	Saya merasa mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya					
8	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi setelah bekerja					

3. Beban Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak merasa terbebani dengan tugas yang harus saya selesaikan setiap hari					
2	Saya merasa mampu menyelesaikan target kerja sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan					
3	Saya dapat fokus bekerja karena kondisi pekerjaan saya cukup baik					
4	Saya memiliki alat dan fasilitas kerja yang memadai untuk menyelesaikan tugas saya					
5	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja saya secara efektif					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
7	Saya memahami standar pekerjaan yang harus saya capai setiap hari					

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan					

4. Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman di tempat kerja					
2	Saya merasa didengar dan dihargai dalam lingkungan kerja					
3	Saya memiliki peralatan kerja yang lengkap untuk menjalankan tugas saya					
4	Saya dapat bekerja lebih efisien karena didukung oleh peralatan yang memadai					
5	Saya merasa proses kerja di tempat saya jelas dan terstruktur					
6	Saya dapat menjalankan proses kerja dengan lancar karena adanya prosedur yang jelas					

No. Responden	Kinerja Karyawan								Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
36	3	4	3	4	4	3	3	4	28
37	2	4	4	1	4	4	4	4	27
38	1	4	5	2	4	5	5	4	30
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	2	2	3	2	2	3	3	4	21
41	3	3	4	3	3	4	4	3	27
42	4	4	4	4	4	4	3	3	30
43	3	3	3	3	3	3	3	2	23
44	3	4	3	3	3	3	3	2	24
45	3	4	5	3	3	4	1	3	26
46	4	4	5	4	4	4	2	1	28
47	3	3	5	3	3	4	2	2	25
48	3	3	3	4	3	4	3	5	28
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24
54	4	4	3	4	4	4	3	4	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	4	4	5	4	4	4	5	4	34
59	2	2	3	2	2	2	3	2	18
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No. Responden	Kepuasan Kerja								Total
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	
1	5	3	4	4	4	3	4	4	31
2	4	4	5	3	3	3	4	4	30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	3	5	5	38
6	5	5	4	5	4	3	4	5	35
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31
8	3	3	4	3	4	3	4	3	27
9	3	3	2	3	2	3	2	3	21
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	5	4	5	4	5	4	35
12	5	5	4	5	4	5	4	5	37
13	1	1	2	1	2	1	2	1	11

No. Responden	Kepuasan Kerja								Total
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	
58	4	4	5	4	5	4	5	4	35
59	2	2	3	2	3	2	3	2	19
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X1)

No. Responden	Beban Kerja								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	29
2	4	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	4	5	4	4	5	5	31
7	4	4	4	4	4	4	4	4	28
8	3	4	4	3	4	4	3	3	25
9	3	2	2	3	2	2	3	3	17
10	5	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	5	5	4	5	5	4	4	32
12	5	4	4	5	4	4	5	5	31
13	1	2	2	1	2	2	1	1	11
14	1	4	4	1	4	4	1	1	19
15	1	1	1	1	1	1	1	1	7
16	2	3	3	2	3	3	2	2	18
17	2	2	2	2	2	2	2	2	14
18	3	4	4	3	4	4	3	3	25
19	4	4	4	4	4	4	4	4	28
20	3	4	4	3	4	4	3	3	25
21	4	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	3	3	4	3	3	4	4	24
26	4	3	3	4	3	3	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	3	3	4	3	3	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	3	4	4	4	4	27
32	4	4	4	4	4	3	4	4	27
33	4	4	4	3	4	3	4	4	26
34	4	4	4	3	4	3	4	4	26

No. Responden	Beban Kerja								Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	21
36	4	3	3	5	3	3	4	4	25
37	4	4	4	4	4	4	1	4	25
38	4	5	1	4	5	5	2	4	26
39	4	4	4	4	5	4	4	4	29
40	2	3	3	2	3	3	2	2	18
41	3	4	4	3	5	4	3	3	26
42	4	4	4	4	5	4	4	4	29
43	3	3	3	3	3	3	3	3	21
44	3	3	3	3	3	3	3	3	21
45	3	2	4	3	5	5	3	3	25
46	4	1	2	4	5	5	4	4	25
47	3	2	5	3	5	5	3	3	26
48	3	5	3	3	5	3	4	3	26
49	4	4	4	4	4	4	4	4	28
50	3	4	4	4	4	4	4	3	27
51	2	4	4	4	4	4	4	2	26
52	1	4	4	4	4	4	4	1	25
53	3	3	3	3	3	3	3	3	21
54	3	3	3	4	3	3	4	3	23
55	4	4	4	4	4	4	4	4	28
56	5	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	5	5	5	5	35
58	5	5	5	4	5	5	4	5	33
59	3	3	3	2	3	3	2	3	19
60	4	4	4	4	4	4	4	4	28

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X2)

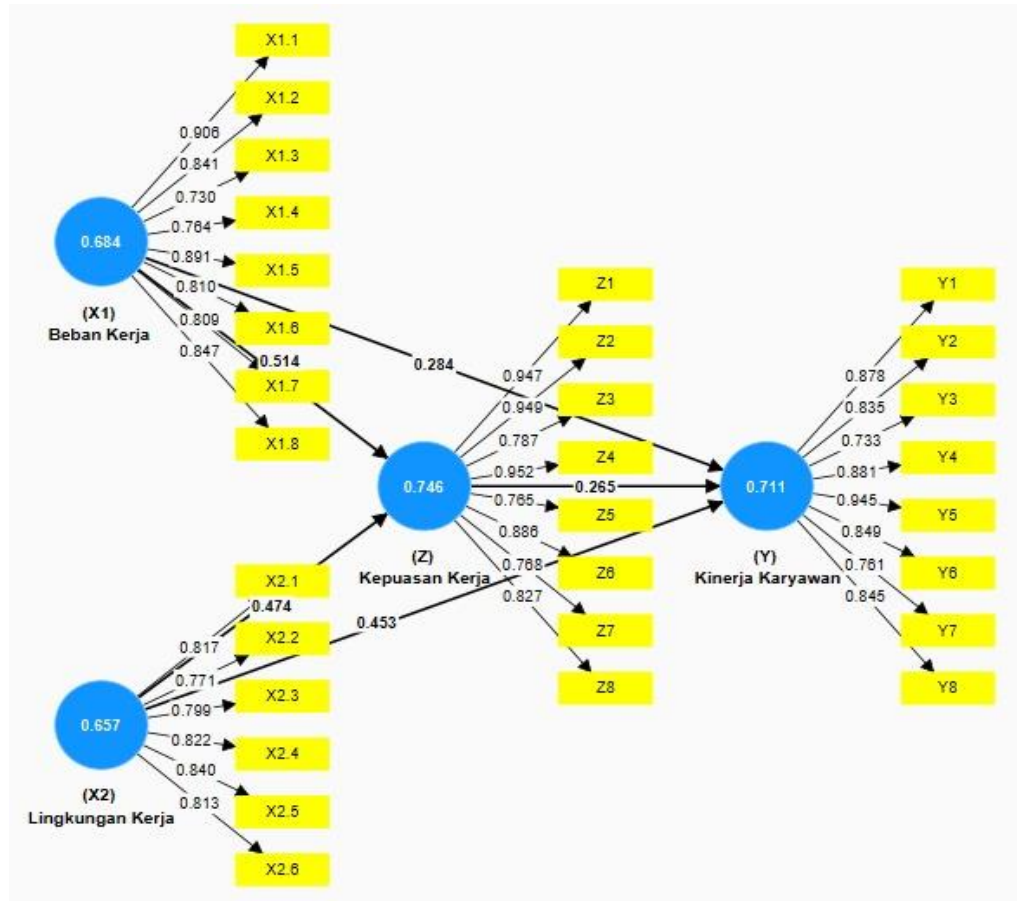
NO. Responden	Lingkungan Kerja						Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	4	4	5	5	27
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	4	4	3	3	21
9	3	2	2	2	3	3	15
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	5	5	4	4	27
12	5	4	4	4	5	5	27

NO. Responden	Lingkungan Kerja						Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
13	1	2	2	2	1	1	9
14	1	4	4	4	1	1	15
15	1	1	1	1	1	1	6
16	2	3	3	3	2	2	15
17	2	2	2	2	2	2	12
18	3	5	4	4	3	3	22
19	4	3	4	4	4	4	23
20	3	2	4	4	3	3	19
21	4	1	4	4	4	4	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	3	3	4	4	21
26	4	3	3	3	4	5	22
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	3	3	3	4	3	20
29	4	4	4	4	4	2	22
30	4	4	4	4	4	1	21
31	4	4	3	4	4	4	23
32	4	4	3	4	4	4	23
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	4	3	4	4	4	23
35	3	3	5	3	3	3	20
36	3	3	4	3	4	4	21
37	2	4	4	4	4	4	22
38	1	5	5	5	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	2	3	3	3	4	2	17
41	3	4	4	4	3	3	21
42	4	4	4	3	3	4	22
43	3	3	3	3	2	3	17
44	3	3	3	3	2	4	18
45	3	4	4	1	3	4	19
46	4	4	4	2	1	4	19
47	3	4	4	2	2	3	18
48	3	3	3	3	5	3	20
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	3	3	3	3	18
54	4	3	3	3	4	4	21
55	4	4	4	4	4	4	24
56	5	5	5	5	5	5	30

NO. Responden	Lingkungan Kerja						Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
57	5	5	5	5	5	5	30
58	4	5	5	5	4	4	27
59	2	3	3	3	2	2	15
60	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran Analisis Data

Analisis Model Pengukuran (Outer Model) Convergent Validity



Gambar Outer Model

Tabel Outer Loading

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
X1.1	0,906			
X1.2	0,841			
X1.3	0,730			
X1.4	0,764			
X1.5	0,891			
X1.6	0,810			
X1.7	0,809			
X1.8	0,847			
X2.1		0,817		
X2.2		0,771		
X2.3		0,799		
X2.4		0,822		

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
X2.5		0,840		
X2.6		0,813		
Y1			0,878	
Y2			0,835	
Y3			0,733	
Y4			0,881	
Y5			0,945	
Y6			0,849	
Y7			0,761	
Y8			0,845	
Z1				0,947
Z2				0,949
Z3				0,787
Z4				0,952
Z5				0,765
Z6				0,886
Z7				0,768
Z8				0,827

Discriminant Validity

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
(X1) _Beban Kerja				
(X2) _Lingkungan Kerja	0,771			
(Y) _Kinerja Karyawan	0,729	0,744		
(Z) _Kepuasan Kerja	0,799	0,733	0,843	

Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
(X1) _Beban Kerja	0,933	0,939	0,945	0,684
(X2) _Lingkungan Kerja	0,896	0,898	0,920	0,657
(Y) _Kinerja Karyawan	0,941	0,943	0,951	0,711

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
(Z) _Kepuasan Kerja	0,950	0,955	0,959	0,746

Analisis Model Struktural (Inner Model)

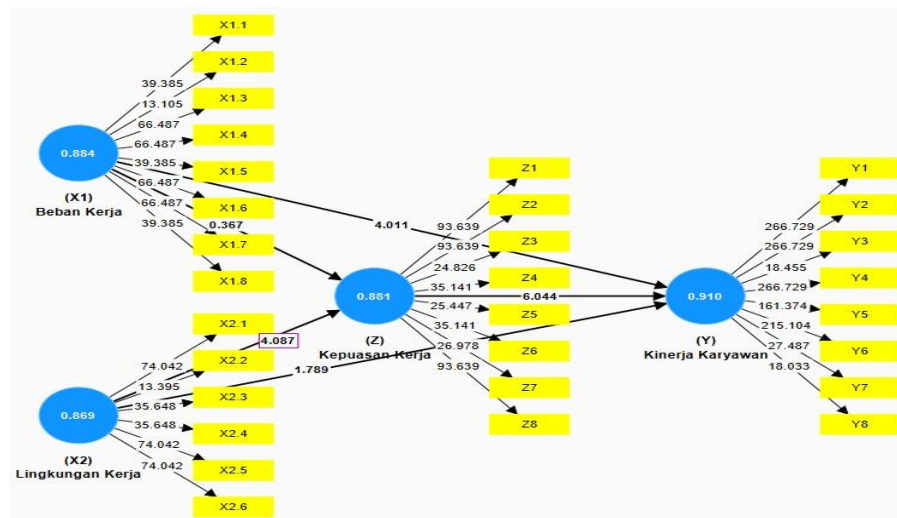
R-Square

	R-square	R-square adjusted
(Y) _Kinerja Karyawan	0,981	0,980
(Z) _Kepuasan Kerja	0,956	0,955

F-Square

	(X1) Beban Kerja	(X2) Lingkungan Kerja	(Y) Kinerja Karyawan	(Z) Kepuasan Kerja
(X1) _Beban Kerja			0,219	0,457
(X2) _Lingkungan Kerja			0,584	0,389
(Y) _Kinerja Karyawan				
(Z) _Kepuasan Kerja			0,161	

Pengujian Signifikasi Koefisien Jalur Model Struktural



Pengujian Hipotesis Dirrect Effect Hypothesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Y	-0,400	-0,464	0,312	1,284	0,199
X1. -> Z	0,082	0,047	0,223	0,367	0,714
X2. -> Y	1,381	1,444	0,308	4,490	0,000
X2. -> Z	0,909	0,944	0,222	4,087	0,000
Z -> Y	1,058	1,063	0,175	6,044	0,000

Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Z -> Y	0,944	1,063	0,233	0,035	0,004

X2. -					
> Z -					
> Y	0,962	1,012	0,319	3,016	0,003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama	: Mega Diani
Tempat dan Tanggal Lahir	: Simpang Tolang, 02-11-2001
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: Jorong Simpang Tolang
Anak Ke	: 4 (Empat)

NAMA ORANG TUA

Nama Ayah	: Asrul Sani
Nama Ibu	: Syamsiar
Alamat	: Jorong Simpang Tolang, Kec. Ranah Batahan, Kab. Pasaman Barat

PENDIDIKAN FORMAL

- | | |
|--|-------------|
| 1. SD Negeri 08 Ranah Batahan | 2009 - 2015 |
| 2. SMP Negeri 1 Ranah Batahan | 2015 - 2018 |
| 3. SMA Negeri 1 Ranah Batahan | 2018 - 2021 |
| 4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara | 2021 - 2025 |

Demikian daftar riwayat hidup Saya buat tulis dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

Medan, Juli 2025
Penulis

Mega Diani