

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



OLEH:

**NAMA : INTAN PERMATASARI
NPM : 1705160454
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Oktober 2021, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : INTAN PERMATASARI
NPM : 1705160454
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Ketua

Sekretaris

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

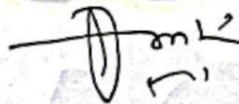
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : INTAN PERMATASARI
NPM : 1705160454
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2021

Pembimbing Skripsi



(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Intan Permatasari
 NPM : 1705160454
 Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja
 Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Badan Narkotika nasional
 Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- PENULISAN KUTIPAN NAMA PENELITIAN SEBELUMNYA - SPASI PENULISAN - IDENTIFIKASI MAJMLAH - BAKOSAM DAN RUMUSAN MASALAH	31/8-2021	
Bab 2	- TEORI MEMUNGKIL DARI SETIAP VARIABEL - TAMBAH FAKTOR \pm YANG MENPENGARUHI - DAN INDIKATOR SETIAP VARIABEL - KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENELITIAN PENDAHULUAN	18/8-2021	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN - TEMPAT PENELITIAN	5/8-2021	
Daftar Pustaka	- TAMBAH JURNAL DOSEN UMSU - PENULISAN PARAF MENDELEY	19/8-2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISA DATA	28/8-2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ALL SEMINAR PROPOSAL	31/8-2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Intan Permatasari*
NPM : *1705160454*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

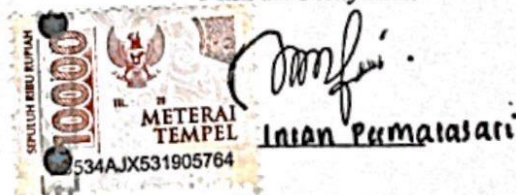
Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjungan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

INTAN PERMATASARI

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email : intanpermatasr.24@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh Promosi terhadap Minat Beli, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan penelitian eksplanatori dan pendekatan kuantitatif dengan sampel 53 responden yang merupakan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dan penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis. Penelitian dilakukan dengan uji outer model dan inner model. Hasil penelitian ini Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yaitu bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

The Effect of the Work Environment on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction on the Employees of the National Narcotics Agency North Sumatra Province

INTAN PERMATASARI
Human Resource Management Study Program
Email : intanpermatasr.24@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance and to determine the effect of promotion on purchase intention, to determine the effect of the work environment on performance with job satisfaction as the intervening variable. This research uses explanatory research approach and quantitative approach with a sample of 53 respondents who are employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. Data collection techniques used online questionnaires and research was carried out by conducting document studies to make theoretical descriptions, and based on theoretical studies. The data analysis technique uses the SMART PLS 3 application which is carried out by testing the outer model and inner model. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, Job Satisfaction has an effect positive and significant impact on employee performance, and the influence of the work environment on performance through job satisfaction gives positive and significant.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan saya kemudahan dan kelancaran kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**”. Proposal ini diharapkan dapat bermanfaat bermanfaat bagi saya khususnya dan juga para pembaca pembaca untuk menambah pengetahuan.

Adapun tujuan dari pelaksanaan dan penulisan proposal ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini saya banyak mendapat bimbingan dan saran dari berbagai pihak sehingga ini dapat terlaksana dengan baik.

Ucapan terimakasih yang tak terhingga saya ucapkan pertama-tama untuk Orang Tua tercinta saya yaitu Ayah saya, Bayu Syahputra dan Ibu saya, Evi Julianti yang telah membantu dan mendukung saya dalam menempuh perkuliahan dalam doa maupun membiayai perkuliahan saya dengan ikhlas serta harapan yang mereka berikan membuat saya terlingkungan kerja dalam melaksanakan perkuliahan ini.

Selain itu, saya juga mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta staf pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengajaran dan bantuan kepada saya.
9. Bapak Brigjen Drs. Atrial, S.H sebagai Kepala BNNP Sumatera Utara
10. Bapak Bastian S.STP sebagai Kasubag umum BNNP Sumatera Utara

11. Bapak Julius Hutapea, SM selaku Penata Laporan Data Subbag Administrasi yang telah memberikan izin serta banyak membantu dalam pelaksanaan Kegiatan Magang.

12. BNN Provinsi Sumut dan seluruh karyawan sub bagian administrasi umum yang sudah menerima penulis dengan baik.

Harapan penulis semoga penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi pembaca terkhusus kepada penulis. Penulis menyadari bahwa tulisan dalam proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun tulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritikan yang membangun guna menyempurnakan proposal ini. Semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari AllahSubhanahu wa ta'ala, Aamiin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakkatuh

Penulis

INTAN PERMATASARI

NPM: 1705160454

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 Masalah	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	12
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.2 Kinerja.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	19
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.2.3 Penilaian Kinerja.....	22

2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja	23
2.1.2.5 Indikator Kinerja.....	23
2.3 Kepuasan Kerja	27
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	29
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.4 Kerangka Konseptual	34
2.3 Hipotesis	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis Penelitian.....	44
3.2 Defenisi Operasional	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.3.1 Tempat Penelitian	48
3.3.2 Waktu Penelitian.....	49
3.4 Populasi dan Sampel.....	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	50
3.6 Teknik Analisis Data	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1. Hasil Penelitian	57
4.1.1 Deskripsi Data	57
4.1.2 Deskripsi Responden.....	57

4.2 Deskripsi Variabel.....	59
4.3 Analisis Data.....	67
4.3.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	67
4.3.2 Analisis PLS Ber-variabel Intervening	68
4.3.2.1 <i>Outer Model</i>	68
4.3.2.2 <i>Inner Model</i>	72
4.4 Pembahasan	77
BAB 5 PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	86
5.3 Keterbatasan Penelitian	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.2 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja	47
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.5 Skala Likert	51
Tabel 4.1 Identitas Responden	58
Tabel 4.2 Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan kerja	60
Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan kerja	62
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja karyawan.....	65
Tabel 4.5 Hasil <i>Composite Reliability</i>	69
Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	70
Tabel 4.7 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	71
Tabel 4.8 <i>R-Square</i>	73
Tabel 4.9 <i>F-Square</i>	74
Tabel 4.10 <i>Direct Effect</i>	75
Tabel 4.11 <i>Indirect Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	35
Gambar 2.2	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	37
Gambar 2.3	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	40
Gambar 2.4	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	42
Gambar 3.1	Model Struktural PLS	53
Gambar 4.1	Model Hubungan Regresi Dengan Variabel Intervening	68
Gambar 4.2	<i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	72
Gambar 4.3	<i>Path Coeffecient anf P-Value Inner Model</i>	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam ruang lingkup kehidupan suatu organisasi yang sudah lama tercipta baik dalam bidang ekonomi, masyarakat maupun dalam bidang pemerintahan terdapat berbagai macam sumber daya yang berbeda. Sumber daya yang menominasi adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam organisasi tersebut yang dapat dikenal juga dengan sebutan karyawan ataupun pegawai. Sumber daya manusia tersebut yang menjalankan organisasi mulau dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Agar organisasi berjalan secara baik dan efisien, perlu diadakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan dengan perencanaan yang ditetapkan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. (Hendra, 2020)

Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia dan kepegawaian) (Meidita, 2019)

Sumber daya manusia terdiri dari dua dimensi pokok yaitu :

1. Dimensi pokok sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi
2. Dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas.

Dengan hal tersebut dapat dilihat bahawa sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusianya mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas. (Arianty, et al., 2016)

Dalam penjelasan diatas tersebut dapat dilihat bahwa peran sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Persoalan yang umum terjadi pada pegawai dalam organisasi adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal dan produktif sehingga tujuan organisasi tersebut tercapai.

Karyawan yang merupakan salah satu bagian penting dari perusahaan dan memberikan kontribusi kepada perusahaan tersebut untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu untuk berkompetisi. Hasil kkerja karyawan dapat diperhatikan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja serta kerja sama karyawan tersebut untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan adalah salah satu indicator keberhasilan dari oorganisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Fachrezi & Khair, 2020)

Selain itu, terdapat kutipan dari Kusumastuti et al., (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai menjadi faktor utama atau faktor yang didahulukan untuk mempertahankan konsistensi perusahaan dalam menghadapi persaingan dengan

perusahaan yang setara karena didukung oleh karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Selain itu, Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah adanya kepuasan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Demikian pula sebaliknya, jika semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin rendah kepuasan yang dirasakannya (Farid et al., 2020).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. (Sarippudin, 2015). Selain dari pernyataan yang dikemukakan tersebut, pernyataan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan diperkuat oleh argument dari Nabawi, (2019) dimana, lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik dapat membuat para pegawai maupun karyawan merasa nyaman dan aman untuk melakukan tugas-tugasnya dan akan meningkatkan kinerja para pegawai maupun karyawan tersebut.

Menurut Gorda yang dikutip oleh Dharmawan, Sudibya & Utama (2012) Kepuasan kerja juga salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja para pegawai yang akan memeberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja

organisasi. Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Brahmasari & Agus (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat absensi (kehadiran) mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan umur mengandung arti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda, karena diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak-seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan.

Pernyataan kepuasan kerja harus diperhatikan didukung dari (Harahap & Khair, 2020) kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan melingkungan kerja satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik.

Subjek dari penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, dimana BNNP SUMUT ini adalah sebuah lembaga pemerintah non kementerian yang bergerak dalam bidang pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika (P4GN).

Berdasarkan hasil observasi awal secara sederhana maka fenomena yang terjadi pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu masih ada beberapa ditemukan kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan peraturan yang diterapkan oleh atasan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara menerapkan jadwal masuk kantor mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB di hari Senin sampai dengan hari Kamis. Berbeda dengan jadwal hari Jum'at, di hari ini pegawai diwajibkan masuk pukul 07.00 WIB untuk mengikuti kegiatan senam bersama sebelum jam kantor dimulai dan jadwal kembali dari kantor pukul 16.30 WIB. Namun, masih ada pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang ditetapkan.

seperti, masih ada pegawai yang keluar dari lingkungan kantor pada saat jam kerja berlangsung dan masih ada pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi. Selain dari keterlambatan, beberapa pegawai kurang optimal dalam melayani masyarakat yang ingin mengurus surat keterangan bebas narkoba yang seharusnya pegawai mengikuti prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan karena sikap dan perilaku pegawai sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Selain itu, permasalahan yang telah diobservasi oleh penulis pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa ruangan yang memiliki ruangan yang tidak cukup luas, dan ruangan yang kurang mendapatkan sinar langsung dari matahari yang dapat memungkinkan para pegawai memiliki rasa kepuasan dalam bekerja kurang.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah menjelaskan latar belakang masalah diatas pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat beberapa informasi tentang permasalahan yang ada di instansi tersebut sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa karyawan yang belum dapat hadir sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh kantor
2. Terdapat ruangan yang tidak cukup luas dan kurangnya cahaya matahari untuk pegawai bekerja dalam mengerjakan pekerjaannya

3. Adanya pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya dalam melayani masyarakat dalam customer service di lobby kantor BNNP SUMUT

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi pembahasan penelitian ini pada lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja para pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis:

- a) Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja.
- b) Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

2. Secara praktis:

- a) Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.
- b) Hasil penelitian juga dapat referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik tentu saja merupakan dambaan bagi setiap pekerja. Selalu berkuat dengan beban kerja yang tinggi dan dengan keadaan yang tertekan dalam target pencapaian tujuan dari cita-cita organisasi, maka sangat perlu sesuatu yang menyegarkan. Lingkungan kerja yang mendukung tentu saja menjadi obat bagi karyawan, selain membantu dalam meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja karena merasa nyaman, lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat karyawan makin mencintai organisasi tempat dia bekerja. Karena karyawan merasa mereka diperhatikan dengan organisasi menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diinginkan karyawan. (Tilawati, 2020)

Dalam pernyataan diatas, berkaitan dengan kutipan dari Nabawi, (2019) dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya,tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerjadi lingkungan yang tidak mendukung.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

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. (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. (Khair et al., 2016).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Rasyid & Tanjung, 2020)

Pernyataan lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Siagian, & Khair, (2018) dimana lingkungan kerja dapat dikatakan bahwa merupakan segala

sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari pernyataan-pernyataan yang diungkapkan beberapa peneliti diatas, maka dapat saya simpulkan bahwa Lingkungan kerja secara garis besar adalah suatu hal yang diimpikan para pekerja ataupun pegawai apabila lingkungan kerja tersebut baik dan lingkungan kerja merupakan komponen yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai dalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila buruk dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Pada saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selain kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan, perlu diperhatikan pula faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan berbagai aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja para pegawai maupun karyawan yang nyaman dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja seperti yang didukung oleh pernyataan dari Ishak dan Tanjung yang dikutip oleh (Kumbadewi et al., 2016) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas meningkat. Apabila lingkungan kerja nyaman dirasakan oleh para pegawai, maka produktivitas pegawainya akan meningkat

juga, begitu juga sebaliknya. Apabila lingkungan kerja buruk, akan menurunkan tingkat produktivitas.

Selain itu, Budianto & Katini (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan

Sedarmayanti (2004) memberikan beberapa faktor dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja,
- 2) Temperatur di tempat kerja,
- 3) Kelembaban di tempat kerja,
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja,
- 5) Kebisingan di tempat kerja,
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja,

- 7) Bau-bauan di tempat kerja,
- 8) Tata warna di tempat kerja,
- 9) Dekorasi di tempat kerja,
- 10) Musik di tempat kerja,
- 11) Keamanan di tempat kerja.

Selain itu, Moekijat (2005) mengungkapkan bahwa, faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tata ruang Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tataruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponenkomponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b) Penerangan (cahaya) Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- c) Warna Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-

kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor. Oleh karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan.

- d) Pertukaran udara (sirkulasi udara / ventilasi) Di tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis. Dalam hal ini kondisi yang diperlukan dapat diberikan selama sistem tersebut dirawat dan dirancang dengan baik.
- e) Musik Dalam menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- f) Suara (tingkat kebisingan) Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran, dalam menggunakan telepon dan dalam melaksanakan pekerjaan kantor dengan baik.

Faktor-faktor lingkungan lain secara garis besar yang diungkapkan oleh Tyssen & Theodore (2003) adalah sebagai berikut:

- a) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan kegiatan pekerjaan dapat menyebabkan kinerja yang tidak baik misalnya kurangnya alat bekerja, ruangan kerja yang terasa pengap, fentilasi udara yang kurang serta prosedur yang tidak jelas

- b) Gaji dan Tunjangan, gaji yang tidak sesuai dari harapan para pegawai ataupun pekerja akan membuat para pegawai setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja
- c) Hubungan kerja, dimana kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja yang lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktivitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Berikut adalah indikator-indikator dari lingkungan kerja yang dikutip dari beberapa peneliti.

Sedarmayanti (2011) menyatakan ada beberapa indikator dari lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b) Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

- c) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- d) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- e) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- f) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g) Hubungan antar pegawai. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas–tugas yang diembarkannya

Menurut buku yang dibuat oleh Nitisemito (1991) mengungkapkan bahwa ada beberapa indicator dari lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Penerangan
- d) Penukaran Udara
- e) Musik
- f) Keamanan
- g) Kebisingan

Indikator diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan lingkungan kerja yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian lingkungan kerja

yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto & Danang (2013) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- a) Penerangan. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- b) Kebisingan. Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
- c) Suhu udara. Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
- d) Ruang gerak. yang diperlukan Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

- e) **Pewarnaan.** Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.
- f) **Keamanan.** Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat melingkungan kerja pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Elizar & Tanjung (2018)

Rivai & Veithzal (2014) Mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses tranformasi. Proses transformasi

tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja dari karyawan tersebut. Dengan demikian arti penting pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam suatu organisasi atau instansi.

Kinerja merupakan pencapaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi maupun organisasi. Apabila pencapaian sesuai dengan yang direncanakan, maka kinerja yang dilakukan terlaksana dengan baik. Apabila pencapaian melebihi dari apa yang direncanakan dapat dikatakan kinerjanya sangat baik. Apabila pencapaian tidak sesuai dengan apa yang direncanakan atau kurang dari apa yang direncanakan, maka kinerjanya jelek. (Siregar, 2019)

Sedangkan menurut Arianty (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang sudah dimiliki masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan ataupun mimpi organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja seseorang pekerja, penerimaan dan penjelasan, delegasi tugas dan peran seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat ketiga faktor tersebut, makin besar pula kinerja yang diberikan karyawan tersebut.

Dari beberapa pengertian yang sudah dituliskan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu melaksanakan tugas dengan standar yang telah

dutentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Dan ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor komunikasi, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja. Jika faktor – faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah – masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Komunikasi, para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
- b) Lingkungan kerja, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik.
- c) Lingkungan kerja, penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik. (Fachrezi & Khair, 2020)

Menurut Sutrisno,(2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas dan Efisiensi
- b) Otoritas dan Tanggung Jawab
- c) Disiplin
- d) Inisiatif

Gibson & James (2011) memberikan pendapat bahwa adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a) perilaku dan kinerja individu.
- b) Variabel organisasi digolongkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.2.3 Penilaian Kerja

Pengertian penilaian kerja pada dasar adalah upaya penilaian terhadap kinerja karyawan. Dan secara umum dapat juga diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Hal ini disangkutkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan-karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu sesuai dengan deskripsi tugas yang telah dinerikan perusahaan kepada karyawan.

Apabila diartikan secara lebih mendalam, hasil dari pengukutan kinerja karyawan atau hasil dari kinerja karyawan ini digunakan sebagai alat pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan yang dilakukan secara terus-meneurs, berlanjut dan bekesinambungan. (Budihardjo, 2015)

2.1.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Perusahaan maupun instasni mempunyai kewajiban untuk slalu meningkatkan kinerja dari semua karyawannya. Hal ini dilakukan karena sumber daya manusia yang terpilih sudah diberi kepercayaan untuk menjalankan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan ataupun instansi menjadi semakin lebih professional dan produktif

Berkaitan dengan pernyataan diatas, khususnya dalam penginkatan kinerja karyawan ataupun pegawai, penilaian kerja perlu dilakukan secara rutin, periodik, dan terprogram.

Secara umum, penilaian terhadap pegawai, karyawan maupun staf dalam suatu organisasi memiliki berbagai manfaat baik bagi organisasi itu sendiri maupun karyawannya. Bagi karyawan akan memicu semangat dalam berkompetisi menjadi lebih baik lagi kedepannya. Salah satu contohnya dapat dilihat dari peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Bagi organisasi, akan dapat terlihat dari peningkatan produktivitas organisasi. (Budihardjo, 2015)

2.1.2.5 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut

merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Saripuddin & Handayani, 2017)

Selain itu indikator – indikator kinerja karyawan menurut Wibowo (2017) adalah :

- a) Tujuan. merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar. merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

- e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- g) Peluang pekerja perlumendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Keandalan kerja
- d) Sikap kerja

Bernardin & Russel (2013) mengutarakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah:

- a) Kualitas (Quality) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b) Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu (Timelines) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- d) Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e) Hubungan antar perorangan (interpersonal impact) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Sugiyono (2005), menyebutkan ada beberapa tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja. Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Apakah output yang dihasilkan telah sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan – perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas kerja yang sudah ada.
- b) Target. Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.
- c) Kerjasama. Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.
- d) Tanggung jawab. Tanggungjawab merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. tanggung jawab sangat

diperlukan. sikap bertanggung jawab sangatlah dibutuhkan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan, seorang pemimpin yang memimpin dengan penuh tanggung jawab akan berdampak positif bagi instansi maupun pegawainya.

- e) Komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).
- f) Wawasan. Wawasan merupakan pandangan, pendapat, pengertian dari ilmu pengetahuan yang ada.
- g) Kreatifitas Kreatifitas adalah sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide – ide atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. (Rosmaini. & Tanjung, 2019)

Kepuasan kerja secara mudah dimengerti oleh kutipan yang diberikan Rasyid & Tanjung (2020) dimana kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, dimana dapat dilihat dari pegawai yang puas dalam pekerjaan mereka sendiri, upah ataupun gaji, hubungan antara manajer ataupun atasan dengan karyawan, pengawasan, pengakuan dan kesempatan untuk maju, dikutip dari (Sarippudin, 2015).

Harahap & Khair (2020) memberikan pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Sedangkan Fattah (2017) Mengemukakan bahwa Kepuasan kerja pegawai yaitu merupakan rasa senang dan tidak dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dia lakukan, dengan indikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangan diri, pengawasan atasan dan hubungan. Kepuasan pekerjaan cenderung berdasar pada dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain yang didefinisikan oleh (Nabawi, 2019)

Dari beberapa definisi diatas yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran dari pegawai yang puas ataupun positif dalam pekerjaan yang telah dilakukan dan didorong dari beberapa aspek seperti upah, hubungan dengan rekan kerja dan pengakuan.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap karyawan

mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas. (Harahap, 2017)

Kepuasan kerja yaitu ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting, sehingga karyawan yang mendapatkan kerja mempunyai catatan kehadiran yang baik yang nantinya akan bermnafaat pada prestasi kerja lebih baik serta dapat menghasilkan produksi yang lebih tinggi dari pada karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja. (Nuszep, 2004)

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan merupakan suatu kombinasi dari tingkat aspirasi atau tingkat kebutuhan dengan jumlah yang didapat dari lingkungan. Kepuasan akan timbul bila kedua faktor tersebut terpenuhi secara berimbang, dan kepuasan akan dicapai bila dihasilkan yang diperoleh dari lingkungannya sebanding dengan tingkat kebutuhan individu. Begitu pula kepuasan kerja akan diperoleh jika karyawan merasa aspirasi terpenuhi dan tingkat kebutuhannya sebanding dengan apa yang ia peroleh dari pekerjaannya. (Arifin, 2017)

Jelas bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif/negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja karyawan itu sendiri serta harapan atas masa depan yang lebih baik. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diperlukan adanya suatu dorongan, semangat maupun lingkungan kerja yang timbul pada diri (Harahap & Rudianto, 2021)

Harahap & Khair (2020) mengungkapkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan:

- a) Faktor psikologis
- b) Faktor sosial
- c) Faktor fisik
- d) Faktor finansial.

Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Dari faktor-faktor tersebut diatas maka diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang memiliki peran yang penting bagi perusahaan dalam memilih menempatkan karyawan dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Menurut Smith, Kendall dan Hulin yang dikutip oleh Nuszep (2004) ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a) Pekerjaan, sampai sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b) Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c) Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d) Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.

- e) Rekan kerja yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Lusri dan Siagian (2017) Menyebutkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.
- b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.
- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Mas'ud & Fuad (2014) Indikator kepuasan kerja adalah antara lain:

- a) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- b) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- c) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.

- d) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan

Sedangkan Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

- a) Turnover Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
- b) Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
- c) Umur Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa 51 pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
- d) Tingkat Pekerjaan Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
- e) Ukuran Organisasi Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu

perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Robbins & Judge (2011) Menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- a) Pekerjaan
- b) Upah
- c) Promosi
- d) Pengawas
- e) Rekan Kerja

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. (Saripuddin & Handayani, 2017)

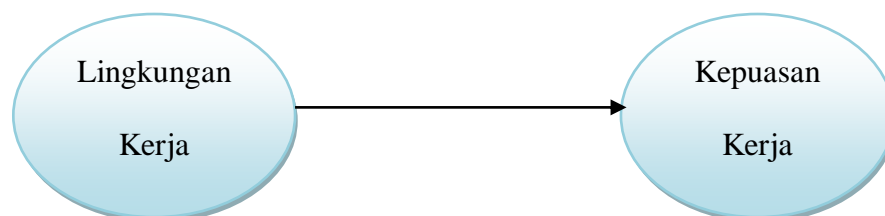
Menurut Sedarmayanti (2009) Menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan

kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang bekerja didalam perusahaan umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. (Rivai & Sagala, 2009)

Dari penjelasan yang sudah ditulis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, untuk membuat karyawan menikmati kerjanya secara baik atau merasa puas dalam menjalankan kerjanya, maka harus diperhatikan pula lingkungan kerjanya.

Penelitian-penelitian terdahulu juga mendukung pernyataan-pernyataan diatas seperti penelitian yang dilakukan oleh (Andriany, 2013), (Siagian & Khair, 2018), (Sarippudin, 2015) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai maupun karyawan.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang harus mereka capai. Untuk memperoleh tujuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara lebih efisien dan efektif. Alasan tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan.

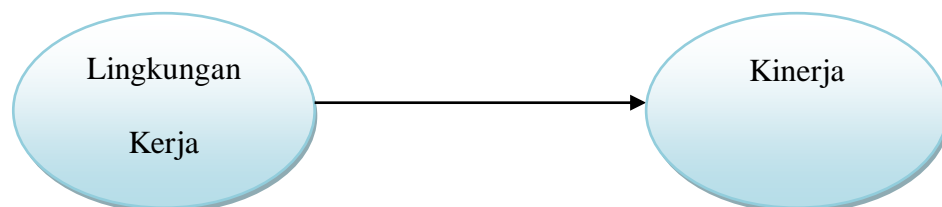
Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Tamali & Munasip, 2019)

Pernyataan diatas diperkuat dengan argument dari Sarippudin (2015) dimana Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan membuat kinerja para karyawan semakin bagus juga.

Penelitian-penelitian yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dibuktikan positif dan signifikan apabila dilihat dari beberapa peneliti terdahulu seperti (Elizar & Tanjung, 2018), (Bukhari & Pasaribu, S, 2019), (Farisi & Fani, 2019), (Siahaan & Bahri, 2019), (Nabawi, 2019), (Siagian & Khair, 2018) dan (Tilawati, 2020).



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. (Jufrizen, 2017)

Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. (Siahaan & Bahri, 2019).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Siregar, 2019)

Kinerja yang dikutip oleh Siswadi (2021) merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan

memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. (Jufrizen, 2017)

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Syahputra & Jufrizen, 2019)

Penelitian-penelitian dari (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen, 2017), (Adhan et al., 2019), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen & Kanditha, 2021), (Jufrizen et al., 2018), (Rosmaini. & Tanjung, 2019), (Hermawan, 2019), (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Garaika, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap objek yang diteliti.



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset yang berharga dalam organisasi baik itu organisasi formal dan bersifat non formal baik yang merupakan organisasi profit atau organisasi non profit, karena dengan adanya SDM dalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik, sumber daya manusia yang ada diperbankan sangat perlu untuk dikembangkan apalagi SDM tersebut memiliki kemampuan yang dapat membantu. (Prayogi et al., 2019)

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. (Elfrianto, 2016)

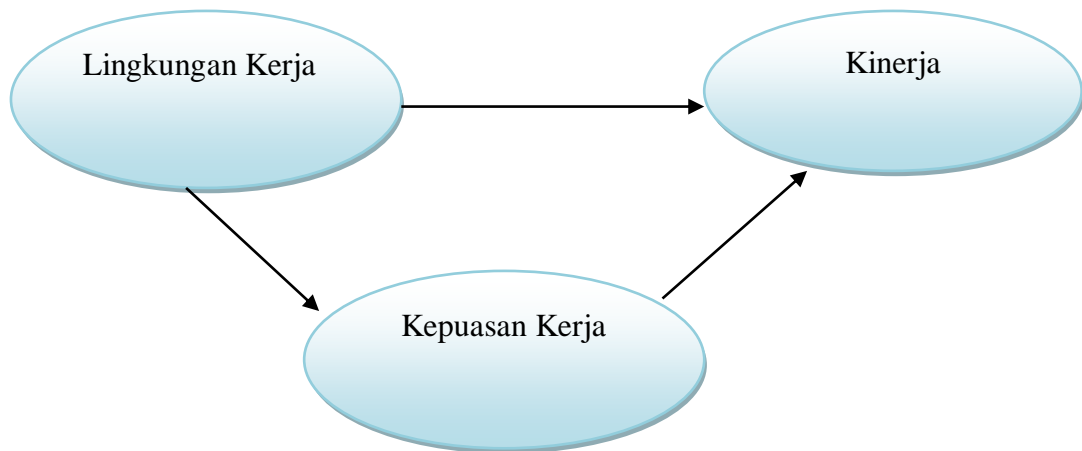
Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungannya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi

tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dilingkungan kerja secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. (Hendra, 2020)

Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian –penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), (Farid et al., 2020) dan (Hanafi & Yohana, 2017)



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Juliandi & Irfan, (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Hipotesis penelitian disebut juga dengan hipotesis substansi yaitu hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih yang sesuai dengan teori. Beban Kerja Kepuasan Kerja Stres Kerja

Kutipan lain dari Juliandi et al, (2014) menyebutkan bahwa Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang dipertanyakan pada rumusan masalah. Disebut dengan sementara

karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian tersebut sebelum ada data yang dikumpulkan oleh peneliti.

Selain itu, Berdasarkan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulis adalah penelitian survey, sebagaimana dijelaskan oleh Juliandi et al., (2014) bahwa Penelitian survey biasanya digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data dengan menelaah sampel dari suatu populasi yang tersedia. Penelitian ini sering menggunakan teknik seperti wawancara, angket ataupun kuisioner bahkan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti. yang bersifat social mendominasi pendekatan ini. Selain itu, (Nasution et al., 2018) Memberikan kutipan bahwa penelitian survey dapat dilakukan dalam populasi besar maupun kecil , tetapi data yang dipelajari adalah sampel dari data populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distrubusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis ataupun psikologis.

Selain itu, penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori yang menurut Sugiyono, (2018) penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan hasil penelitian akan dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan cara menguji hipotesis.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif, dimana termasuk dalam kategori penelitian kausal. Penelitian kuantitatif yang disebutkan oleh (Juliandi et al., 2014) penelitian kuantitatif dapat ditentukan pada awal penelitian sehingga itu bersifat sebagai hipotesis ataupun dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikatakan teori. (Juliandi et al., 2014) juga menuturkan bahwa penelitian kausal ataupun hubungan

sebab-akibat adalah penelitian yang ingin bertujual untuk melihat apakah terdapat suatu variabel yang berperan sebagai varibel bebas berpengaruh terhadap variabel lainnya yang menjadi variabel terikat.

3.2 Defenisi Operasional

Dalam defenisi operasional yang dimaksud adalah operasionalisasi dari variabel berupa pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variabel. Pengukuran dapat dilihat dari indicator, criteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas dan kuantitas suatu variabel. (Juliandi et al., 2014) Variabel-variabel yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik. (Siahaan & Bahri, 2019)

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kuantitatif dan kualitatif yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kinerja dapat diukur menggunakan alat ukur tertentu. (Garaika, 2020)

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Target
3	Kerjasama
4	Tanggung Jawab
5	Komunikasi
6	Kreatifitas

(Sugiyono, 2017)

2. Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal. (Hanafi & Yohana, 2017)

Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011b)

Tabel 3.2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu Udara
4	Ruang Gerak
5	Pewarnaan
6	Keamanan

(Sunyoto & Danang, 2013)

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan yang merupakan titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. (Kusumastuti et al., 2019)

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki lingkungan kerja, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap

rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. (Garaika, 2020)

Tabel 3.3
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1	Pekerjaan
2	Upah
3	Promosi
4	Pengawas
5	Rekan Kerja

(Robbins & Judge, 2011)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat

Penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening dilaksanakan di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang beralamat pada l. Balai Pom No.1, Medan Estate, Percut Sei Tuan, Deli Serdang Regency, North Sumatra 20371

3.3.2. Waktu

Adapun waktu penelitian ini direncanakan dimulai dari Bulan Maret sampai Oktober 2021 dimana perencanaan penelitian tertata pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

NO.	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		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	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																														
2	Pengajuan Judul			■	■																												
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal																	■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Penyebaran Angket dan Analisis data																									■							
6	Penyusunan Skripsi																									■	■	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																																■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau juga subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian dan dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya yang ditulis oleh (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, populasi yang dipakai adalah para pegawai dari Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU). Jumlah total populasi dalam BNNPSU adalah sebanyak 72 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel yang dituturkan oleh (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel yang dimaksud adalah sebagian dari populasi dengan syarat dapat menjadi perwakilan

dari populasi yang dimiliki. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 53 orang dikarenakan keterbatasan pengumpulan data seperti tidak cukupnya waktu dan terbaginya pegawai antara *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH) diakibatkan Covid-19.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, hal yang perlu dilakukan sebelumnya adalah perlunya untuk menentukan cara-cara pengumpulan datanya yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2014) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2014) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak BNNP SUMUT dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2014) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti,

angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

Dalam memperoleh pegawai BNNP SUMUT.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi di BNNP SUMUT.

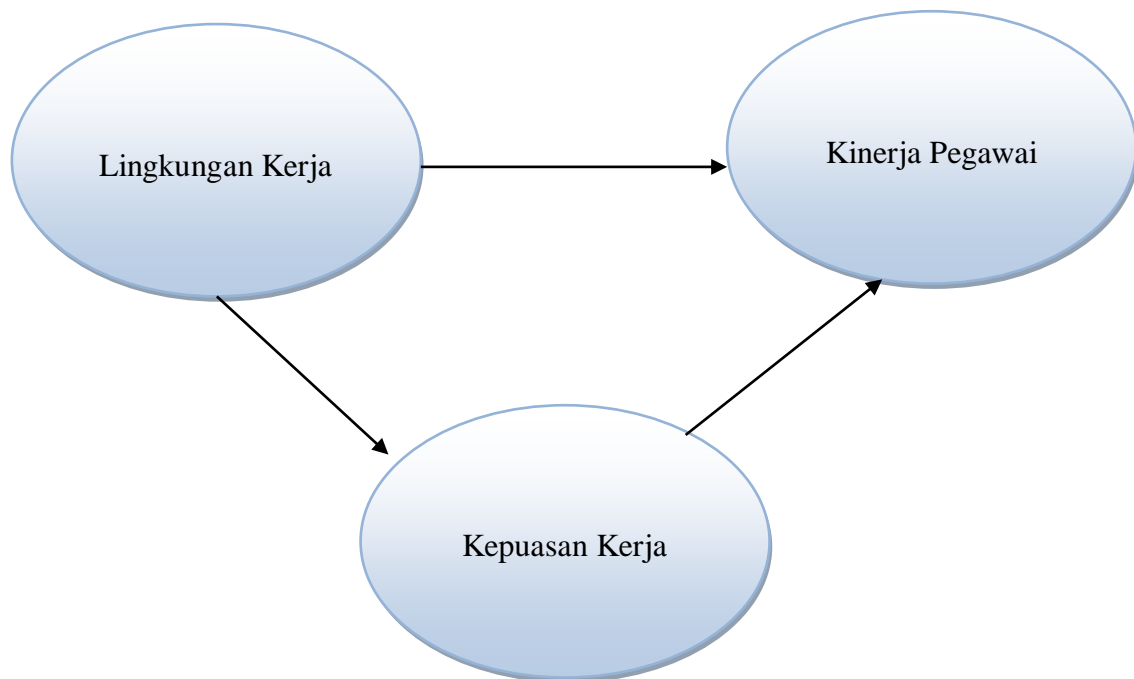
3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate

yang ditulis oleh (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. 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) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh

ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik

dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi 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.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

2. Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan 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 61 pengaruh variabel laten independen 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 apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Lingkungan kerja (X) Terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening Studi Kasus Pada Badan Badan Narkotia Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner online kepada pegawai Badan Badan Narkotia Nasional Provinsi Sumatera Utara, dan terkumpul sebanyak 53 data responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan Pendidikan.

Tabel 4.1
Identitas Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	29	55%
2. Perempuan	24	45%
Total	53	100%
Usia		
1. 21 - 30 Tahun	19	36%
2. 31 – 40 Tahun	29	55%
3. > 40 Tahun	5	9%
Total	53	100%
Pendidikan		
1. SMA/SMK	6	11%
1.D3	3	5%
2. S1	41	77%
3. S2	4	7%
Total	53	100%
Masa Kerja		
1. 1-3 tahun	16	30%
2. 4-6 tahun	28	53%
3. > 6 tahun	9	17%
Total	53	100%

Sumber: hasil pengolahan data google form

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 57% hal ini dikarenakan Badan Badan Narkotia Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 31-40 tahun dengan presentase sebesar 47% hal ini sangat wajar mengingat bahwa rentang usia tersebut adalah usia dimana seseorang biasanya lebih banyak sudah menjadi pegawai tetap atau PNS di Badan Badan Narkotia Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 60% adalah Jenjang Pendidikan Strata 1 / S1 hal ini juga sesuai dengan besarnya presentase pendidikan dimana pendidikan strata 1 berkisar 43, menyusul jenjang D3 dengan pesentase 17%, hal ini dikarenakan banyak yang sudah menjadi PNS di Badan Narkotia Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Masa kerja responden terbanyak sekitar 53 % adalah masa kerja 4-6 tahun hal ini juga sesuai dengan besar persentase masa kerja 4-6 berkisar 38, menyusul 1-3 tahun 25%, hal ini dikarenakan banyak yang sudah menjadi PNS di Badan Narkotia Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.2 Deskripsi Variabel

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variable variable penelitian yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan kerja

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan yang ada pada ruangan baik dari cahaya matahari maupun listrik sesuai dengan yang dibutuhkan	23	32	24	33	6	8	0	0	0	23
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan nyaman karena cahaya yang diterima oleh pandangan saya cukup.	22	31	20	28	9	13	2	3	0	22
3	Lingkungan kerja bebas dari suara mesin ataupun kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saya selama bekerja.	18	25	27	38	8	11	0	0	0	18
4	Suhu udara pada ruangan sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja	17	24	23	32	13	18	0	0	0	17
5	Kondisi udara pada ruangan memberikan kenyamanan kepada saya selama bekerja.	21	29	22	31	9	13	1	1	0	21
6	Ruangan tempat saya bekerja terasa cukup luas sehingga dapat bergerak dengan leluasa.	24	33	21	29	8	11	0	0	0	24
7	Penempatan perkakas-perkakas kerja seperti meja dan lemari tertata dengan rapi dan tidak mengganggu ruang gerak.	28	39	20	28	5	7	0	0	0	28
8	Warna pada dinding ruangan netral dan tidak kontras sehingga nyaman dalam bekerja	18	25	22	31	12	17	1	1	0	18

9	Instansi menjamin keamanan para pegawai dalam instansi.	21	29	26	36	6	8	0	0	0	21
10	Terdapat beberapa satpam dalam wilayah instansi yang selalu berjaga sehingga memberikan rasa aman dalam bekerja	19	26	27	38	7	10	0	0	0	19

Sumber: hasil pengolahan data Google Form

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penerangan yang ada pada ruangan baik dari cahaya matahari maupun listrik sesuai dengan yang dibutuhkan, responden menjawab setuju sebesar 24 (33%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan nyaman karena cahaya yang diterima oleh pandangan saya cukup., responden menjawab sangat setuju sebesar 22 (31%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Lingkungan kerja bebas dari suara mesin ataupun kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saya selama bekerja., saya akan meminta bantuan kepada rekan kerja saya, responden menjawab setuju sebesar 27 (38%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Suhu udara pada ruangan sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja, responden menjawab setuju sebesar 23 (32%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Kondisi udara pada ruangan memberikan kenyamanan kepada saya selama bekerja., responden menjawab setuju sebesar 22 (31%).

6. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Ruangan tempat saya bekerja terasa cukup luas sehingga dapat bergerak dengan leluasa., responden menjawab sangat setuju sebesar 24 (33%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Penempatan perkakas-perkakas kerja seperti meja dan lemari tertata dengan rapi dan tidak mengganggu ruang gerak, responden menjawab setuju sebesar 28 (39%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Warna pada dinding ruangan netral dan tidak kontras sehingga nyaman dalam bekerja, responden menjawab setuju sebesar 22 (31%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Instansi menjamin keamanan para pegawai dalam instansi., responden menjawab setuju sebesar 26 (36%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Terdapat beberapa satpam dalam wilayah instansi yang selalu berjaga sehingga memberikan rasa aman dalam bekerja, responden menjawab setuju sebesar 27 (38%).

Tabel 4.3
Tabulasi Jawaban Variabel Kepuasan kerja

No	Indikator	SS		S		K S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	21	29	23	32	7	10	2	3	0	0
2	Saya merasa cukup puas dalam pekerjaan yang saya tempati pada saat ini.	19	26	23	32	10	14	1	1	0	0
3	Gaji yang saya terima selama bekerja sesuai dengan UMR.	14	19	23	32	14	19	2	3	0	0

4	Tunjangan yang diberikan instansi dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.	20	28	21	29	11	15	1	1	0	0
5	Instansi memberikan kesempatan mendapatkan promosi jabatan pada setiap pegawainya	20	28	18	25	15	21	0	0	0	0
6	Instansi menempatkan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan.	15	21	21	29	16	22	1	1	0	0
7	Saya merasa cukup senang dengan perlakuan dari pimpinan terhadap pegawai nya dalam bekerja.	18	25	22	31	12	17	1	1	0	0
8	Adanya pengawas dalam instansi menambah motivasi saya dalam melakukan pekerjaan.	18	25	24	33	10	14	1	1	0	0
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.	25	35	21	29	6	8	1	1	0	0
10	Keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja.	21	29	16	22	14	19	2	3	0	0

Sumber: hasil pengolahan data Google Form

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki., responden menjawab sangat setuju sebesar 23 (32%).

2. Hasil jawaban responden mengenai Saya merasa cukup puas dalam pekerjaan yang saya tempati pada saat ini., saya akan membantunya, responden menjawab setuju sebesar 23 (32%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Gaji yang saya terima selama bekerja sesuai dengan UMR., responden menjawab setuju sebesar 23 (32%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Tunjangan yang diberikan instansi dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja., responden menjawab setuju sebesar 21 (29%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Instansi memberikan kesempatan mendapatkan promosi jabatan pada setiap pegawainya, responden menjawab setuju sebesar 20 (28%).
6. Hasil jawaban responden mengenai Instansi menempatkan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan., responden menjawab setuju sebesar 21 (29%).
7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya merasa cukup senang dengan perlakuan dari pimpinan terhadap pegawai nya dalam bekerja., responden menjawab setuju sebesar 22 (31%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Adanya pengawas dalam instansi menambah motivasi saya dalam melakukan pekerjaan., responden menjawab setuju sebesar 24 (33%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan., responden menjawab setuju sebesar 25 (35%).

10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja., responden menjawab setuju sebesar 21 (29%).

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja karyawan

No	Indikator	STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik yang diberikan kepada saya.	22	31	23	32	8	11	0	0	0	22
2	Tugas yang saya miliki sesuai dengan keahlian saya dan meningkatkan kinerja saya.	22	31	21	29	10	14	0	0	0	22
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi.	20	28	22	31	9	13	2	3	0	20
4	Saya dapat bekerjasama dalam tim dengan baik.	21	29	23	32	9	13	0	0	0	21
5	Saya dapat terbuka mengenai pendapat dari orang lain.	23	32	20	28	10	14	0	0	0	23
6	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	15	21	24	33	11	15	3	4	0	15
7	Saya selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	21	29	20	28	10	14	2	3	0	21
8	Bahasa yang digunakan pimpinan dalam percakapan baik dan jelas.	18	25	27	38	6	8	2	3	0	18

9	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik	20	28	22	31	11	15	0	0	0	20
10	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	32	22	31	8	11	0	0	0	23

Sumber: hasil pengolahan data Google Form

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut

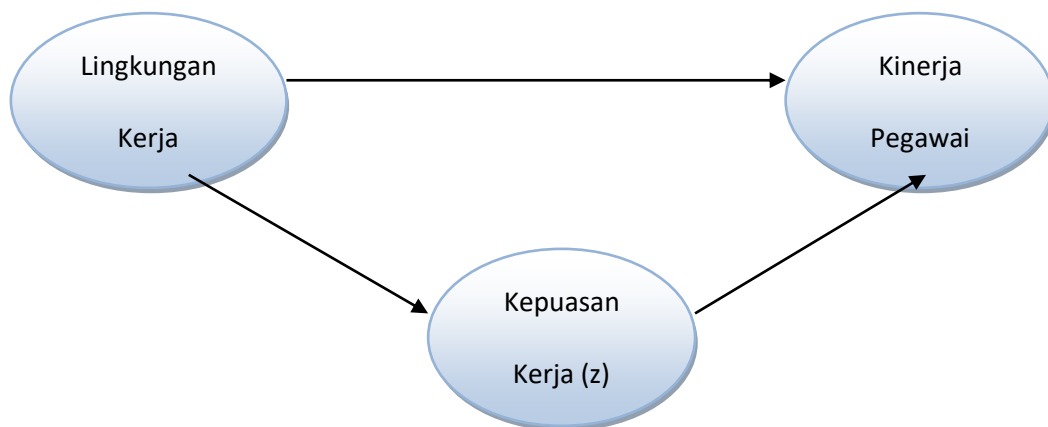
1. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik yang diberikan kepada saya., responden menjawab sangat setuju sebesar 23 (32%).
2. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Tugas yang saya miliki sesuai dengan keahlian saya dan meningkatkan kinerja saya., saya akan membantunya, responden menjawab setuju sebesar 22 (31%).
3. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh instansi., responden menjawab setuju sebesar 22 (31%).
4. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat bekerjasama dalam tim dengan baik., responden menjawab setuju sebesar 23 (32%).
5. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya dapat terbuka mengenai pendapat dari orang lain., responden menjawab setuju sebesar 23 (32%).
6. Hasil jawaban responden mengenai Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan., responden menjawab setuju sebesar 24 (33%).

7. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan., responden menjawab setuju sebesar 21 (29%).
8. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Bahasa yang digunakan pimpinan dalam percakapan baik dan jelas., responden menjawab setuju sebesar 27 (38%).
9. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik, responden menjawab setuju sebesar 22 (31%).
10. Hasil jawaban responden mengenai pernyataan Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan., responden menjawab setuju sebesar 23 (32%).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Model hubungan ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.1 Model Hubungan Regresi Dengan Variabel Intervening

Pada penelitian ini ditetapkan level signifikansi sebesar 5%. Pengujian hipotesis didasarkan pada dasar pengambilan keputusan, dimana dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan antara *p-value* dengan *alpha* (tingkat kesalahan) sebesar 5% atau 0,05. Nilai *p-value* akan diperoleh dari output pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS.

4.3.2 Analisis Partial Least Square Ber-variabel Intervening

4.3.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analyst (Outer Model)*

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4. 5 Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan	0.871
Lingkungan kerja Kerja	0.961
Kepuasan kerja	0.832

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- a) Variabel kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja adalah $0.871 > 0.6$.
- b) Variabel lingkungan kerja kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai adalah $0.961 > 0.6$.
- c) Variabel Kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* lingkungan kerja kerja adalah $0.832 > 0.6$.

b) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4. 6 Hasil *Average Variance Extracted*

	AVE
Kinerja Karyawan	0.600
Lingkungan kerja Kerja	0.655
Kepuasan kerja	0.528

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- a) Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE kepuasan kerja adalah $0.600 > 0.5$.
- b) Variabel Lingkungan kerja Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kinerja pegawai adalah $0.655 > 0.5$.
- c) Variabel Kepuasan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE lingkungan kerja kerja adalah $0.528 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

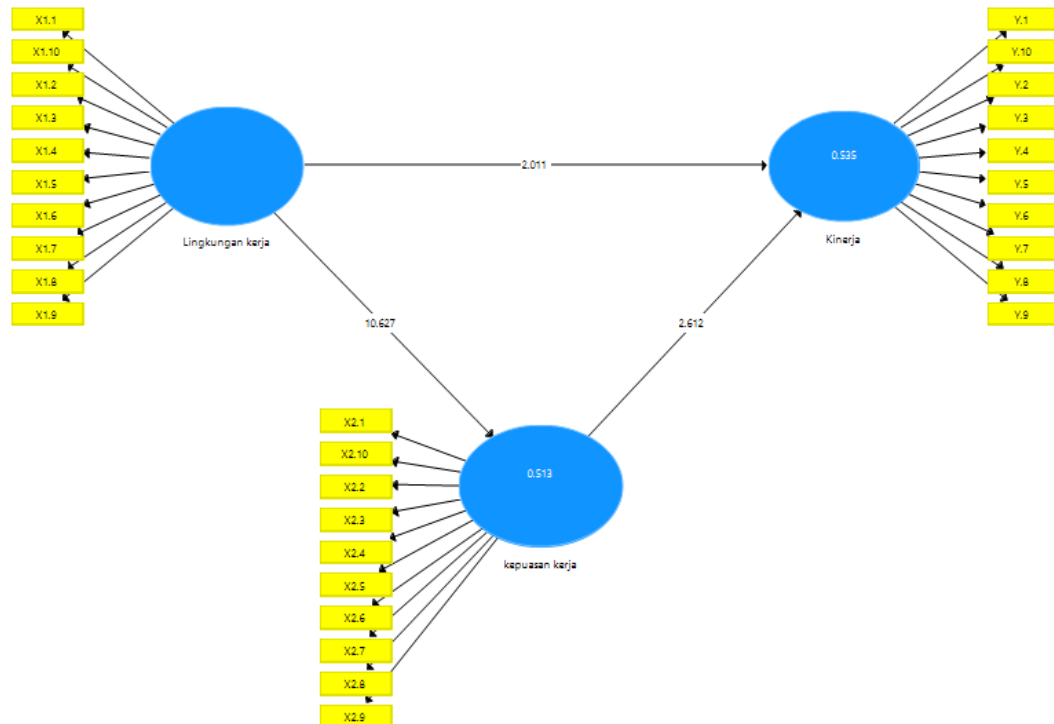
Tabel 4. 7 Discriminant Validity

	<i>Discriminant Validity</i>		
	Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja Kerja	Kepuasan kerja
Kinerja Karyawan	0.636		
Lingkungan kerja Kerja	0.830	0.756	
Kepuasan kerja	0.979	0.615	0.752

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan pengujian *Heretroit-Monotroit Ratio* (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel lingkungan kerja kerja terhadap kinerja pegawai nilai HTMT $0.756 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja nilai HTMT $0.615 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel lingkungan kerja kerja terhadap Kepuasan kerja nilai HTMT $0.752 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).



Gambar 4.2 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.3.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analyst (Inner Model)

1) Path Coefficient

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*)

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juiandi,2018). Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- 2) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- 3) Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4. 8 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.535	0.516
Kepuasan kerja	0.513	0.504

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square pada kinerja adalah R-Square untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.513. Artinya kemampuan variabel lingkungan kerja kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah 51.3%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang). Sedangkan pengujian R-Square pada kinerja pegawai adalah R-Square untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.535. Artinya variabel lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 53.5%. Dengan demikian, model tergolong moderate (sedang).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi,2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap

variabel endogen.

- 2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- 3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.9 F-Square

	Kinerja karyawan	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja
Kinerja karyawan			
Lingkungan kerja	0.109		1.055
Kepuasan kerja	0.226		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari pengujian F-Square pada tabel di atas adalah variabel Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $F^2 = 0.109$. Maka terdapat efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai $F^2 = 1.055$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

c) Direct Effect

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi,2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.
-

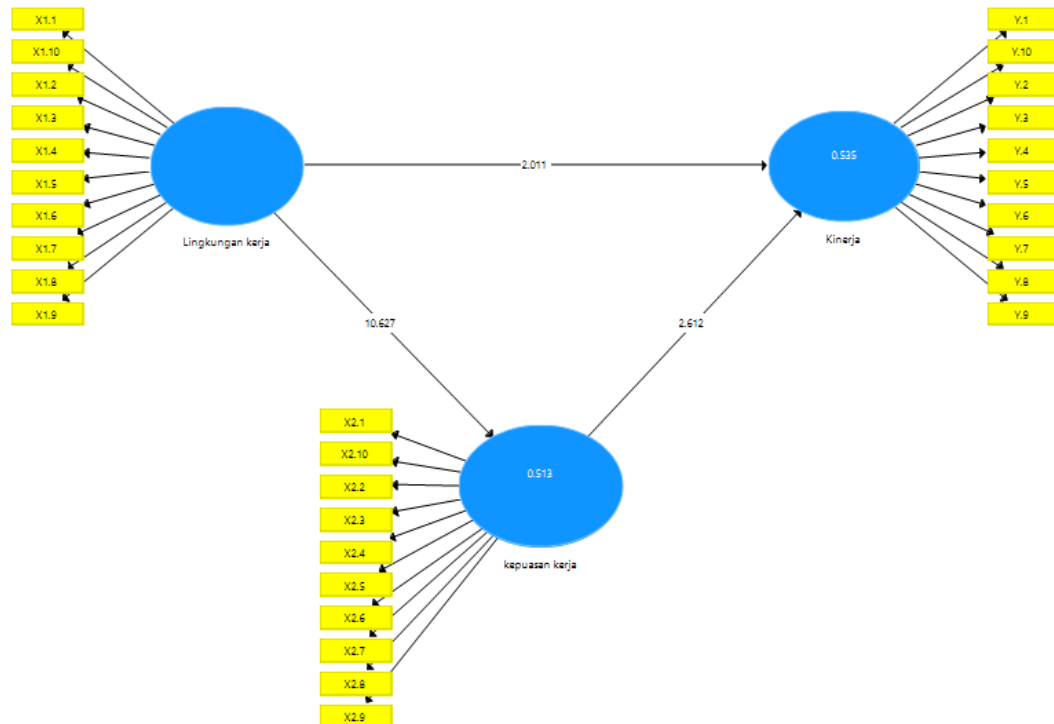
Tabel 4. 10 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Lingkungan kerja → Kinerja Pegawai	0.323	0.313	0.161	2.011	0.045
Lingkungan kerja Kerja → Kepuasan kerja	0.717	0.733	0.067	10.627	0.000
Kepuasan kerja → Kinerja Pegawai	0.464	0.483	0.178	2.612	0.009

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.323 dan P-Value 0.0045 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 2) Variabel lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur 0.717 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 3) Variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.464 dan P-Value 0.009 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.



Gambar 4.3 Path Coefficient and P-Value Inner Model

d) Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4. 11 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Lingkungan kerja Kerja→kepuasan kerja→Kinerja Pegawai	0.333	0.353	0.135	2.463	0.014

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Kesimpulan nilai indirrect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah 0.333 dengan P-Value $0.014 < 0.05$, maka kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.4 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Lingkungan kerja Kerja Terhadap Kinerja

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.323 dan P-Value 0.0045 (>0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang harus mereka capai. Untuk memperoleh tujuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara lebih

efisien dan efektif. Alasan tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Tamali & Munasip, 2019)

Pernyataan di atas diperkuat dengan argument dari Sarippudin (2015) dimana Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara

efektif. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan membuat kinerja para karyawan semakin bagus juga.

Penelitian-penelitian yang membahas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dibuktikan positif dan signifikan apabila dilihat dari beberapa peneliti terdahulu seperti (Elizar & Tanjung, 2018), (Bukhari & Pasaribu, S, 2019), (Farisi & Fani, 2019), (Siahaan & Bahri, 2019), (Nabawi, 2019), (Siagian & Khair, 2018) dan (Tilawati, 2020).

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil nilai koefisien jalur 0.717 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan. Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. (Saripuddin & Handayani, 2017)

Menurut Sedarmayanti (2009) Menyatakan kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan

kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang bekerja didalam perusahaan umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. (Rivai & Sagala, 2009)

Dari penjelasan yang sudah ditulis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa, untuk membuat karyawan menikmati kerjanya secara baik atau merasa puas dalam menjalankan kerjanya, maka harus diperhatikan pula lingkungan kerjanya.

Penelitian-penelitian terdahulu juga mendukung pernyataan-pernyataan diatas seperti penelitian yang dilakukan oleh (Andriany, 2013), (Siagian & Khair, 2018), (Sarippudin, 2015) dan (Rasyid & Tanjung, 2020) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai maupun karyawan.

4.2.3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis pengaruh langsung menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil Variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur 0.464 dan P-Value 0.009 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. (Jufrizen, 2017)

Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja. *Performance* atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. (Siahaan & Bahri, 2019).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja dapat diartikan sebagai Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Siregar, 2019)

Kinerja yang dikutip oleh Siswadi (2021) merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi yang dihubungkan dengan visi dan misi

yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif atas kebijakan operasional yang telah ditentukan sebelumnya.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Suatu cara meningkatkan prestasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. (Jufrizen, 2017)

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Syahputra & Jufrizen, 2019)

Penelitian-penelitian dari (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen, 2017), (Adhan et al., 2019), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen & Kanditha, 2021), (Jufrizen et al., 2018), (Rosmaini. & Tanjung, 2019),

(Hermawan, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Garaika, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap objek yang diteliti.

4.3.6 Pengaruh Lingkungan kerja Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah 0.333 dengan P-Value $0.014 < 0.05$, maka kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berbicara tentang sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sehingga sulit untuk membicarakannya secara terpisah. Kita menyadari bahwa elemen utama dari setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Elemen sumber daya manusia bahkan lebih utama dari modal, teknologi, maupun uang, sebab manusia itu sendiri adalah pengendali dari ketiga aspek tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. (Elfrianto, 2016)

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dilingkungan kerja secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. (Hendra, 2020)

Selain itu, menciptakan lingkungan yang nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja. Setelah terpenuhi, tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Manusia akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan haruslah bisa menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawan karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja dapat terjaga karena dengan begitu perusahaan masih memperhatikan kebutuhan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian –penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), (Farah et al., 2020) dan (Hanafi & Yohana, 2017)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Lingkungan kerja Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Lingkungan kerja Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Kepuasan kerja terhadap semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.
3. Lingkungan kerja Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja. Semakin baik Lingkungan Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan Kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja mahasiswa maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu karyawan dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya. Sehingga faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah dijelaskan pada penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi instansi.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian

pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 variabel yaitu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 53 responden dari keseluruhan pegawai Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Andriany, D. (2013). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77.
- Arianty, N, Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. In *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* (pp. 400–410).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Brahmasari, I. A. ., & Agus, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 10(2)(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Budianto, A. T., & Kartini, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Parameter*, 4(2), 100–124.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Karyawan* (Andriansyah (ed.); Cetakan Pe). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Bukhari, & Pasaribu, S, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>

- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Elfrianto, M. p. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 46–58.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Farih, M., Sukojo, E., & Adam, L. O. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan). 4(3), 145–159.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (1st ed.). Yogyakarta: Elmatera.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, & James, I. (2011). *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses* (Terjemahan & A. Dharma (eds.)). Jakarta: Erlangga.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least*

Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). California: Sage Publication Inc.

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harahap, M. D., & Rudianto. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro Tv Sumut. *Communication Journal*, 4(1), 69–79. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v>
- Harahap, R. (2017). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.

- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis (Konsep dan Aplikasi)*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., & Irfan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (n.d.). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi* (Saprinal Manurung (ed.)).
- Kumbadewi, L, S., Suwendra, I, W., & Susila, G , P, A, J. (2016). *Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. 4(1). <https://doi.org/10.1093/neuonc/now081.50>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D, L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdah Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, & Fuad. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Moekijat. (2005). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Ario, F. (2018). *Riset Pemasaran: Smartpls-Sem* (Medan (ed.)). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Nitisemito, A, S. (1991). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Nuszep, A. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, 1(1), 50–60.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, & Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management* (Jilid 2). Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sarippudin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, 3(2).
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420–429.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2011b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono Siahaan 1)* , Syaiful Bahri 2) 1,2. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 160–169. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2240>
- Siswadi, Y. dkk. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, & Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Tilawati, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional , Motivasi Kerja Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*

Negeri Se-Kabupaten Deli Serdang. 1(2), 24–43.

Tyssen, G., & Theodore. (2003). *Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manjer Pemula* (A. B. Hadyana (ed.); Cetakan Pe). Jakarta: Arcan.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Intan Permatasari (1705160454) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Berikanlah tanda centang (✓) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing- masing pertanyaan bagian titik-titik (...) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
- 2) Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/ibu pilih.

1. No Responden
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun 51-60 Tahun
4. Pendidikan : SMA/SMK D3
 S1 S2 S3

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

KUESIONER

Kinerja Pegawai (Y):

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Kualitas Kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik yang diberikan kepada saya					
2	Tugas yang saya miliki sesuai dengan keahlian saya dan meningkatkan kinerja saya					
	Target					
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh					

	instansi.					
	Kerjasama					
4	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.					
5	Saya dapat terbuka mengenai pendapat dari orang lain.					
	Tanggung Jawab					
6	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Saya selalu berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Komunikasi					
8	Bahasa yang digunakan pimpinan dalam percakapan baik dan jelas					
9	Saya mampu merespon setiap komunikasi dengan baik					
	Kreatifitas					
10	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lingkungan Kerja (X):

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Penerangan					
1.	Penerangan yang ada pada ruangan baik dari cahaya matahari maupun listrik sesuai dengan yang dibutuhkan					

2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan nyaman karena cahaya yang diterima oleh pandangan saya cukup					
	Kebisingan					
3	Lingkungan kerja bebas dari suara mesin ataupun kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi saya selama bekerja					
	Suhu Udara					
4	Suhu udara pada ruangan sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja					
5	Kondisi udara pada ruangan memberikan kenyamanan kepada saya selama bekerja					
	Ruang Gerak					
6	Ruangan tempat saya bekerja terasa cukup luas sehingga dapat bergerak dengan leluasa.					
7	Penempatan perkakas-perkakas kerja seperti meja dan lemari tertata dengan rapi dan tidak mengganggu ruang gerak					
	Pewarnaan					
8	Warna pada dinding ruangan netral dan tidak kontras sehingga nyaman dalam bekerja.					
	Keamanan					
9	Instansi menjamin keamanan para pegawai dalam instansi					
10	Terdapat beberapa satpam dalam wilayah instansi yang selalu berjaga sehingga memberikan rasa aman dalam bekerja					

Kepuasan Kerja (X2):

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Pekerjaan					
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
2	Saya merasa cukup puas dalam pekerjaan yang saya tempati pada saat ini					
	Upah					
3	Gaji yang saya terima selama bekerja sesuai dengan UMR					
4	Tunjangan yang diberikan instansi dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja					
	Promosi					
5	Instansi memberikan kesempatan mendapatkan promosi jabatan pada setiap pegawainya					
6	Instansi menempatkan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan					
	Pengawas					
7	Saya merasa cukup senang dengan perlakuan dari pimpinan terhadap pegawai nya dalam bekerja					
8	Adanya pengawas dalam instansi menambah motivasi saya dalam melakukan pekerjaan					
	Rekan Kerja					
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
10	Keluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja					

Kinerja									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	4	5	5	5	3	5	5	5	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
3	4	3	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	5	4	3	3	3
5	4	4	3	3	3	4	5	4	4
3	4	3	3	4	3	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	5	5	3	4	5
5	5	5	4	2	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	3	4	3	4	4
4	5	4	3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	2	4	3	4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	4	5	4	4	3

5	3	3	4	4	3	3	4	4	3
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	3	3	3	3	3	5	4
5	5	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3

Lingkungan kerja									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
3	3	2	3	3	2	3	2	4	4
4	4	3	3	3	3	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	2	2	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	3	5	5	4	4	5	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	5	3	3
4	3	4	5	4	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	4	5	2	3	4	5	4
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	3	3	3
4	4	2	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	5	3	4	3	5	4	4	4
5	5	3	5	5	4	4	4	5	5

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	5	5	4	4	3	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
3	3	5	4	4	4	5	4	3	3
4	4	4	3	3	3	4	5	3	4
3	4	4	4	4	4	3	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	3	5	4
4	3	4	4	4	3	5	4	3	4
4	3	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4	3	5	4	4
4	4	5	5	3	3	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5

Kepuasan Kerja									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	5	3
4	5	2	2	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	2	5	3	4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	3
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	3	4	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	3	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
5	4	3	3	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	3	4	5	5	4	2
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3
5	2	3	5	4	3	3	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	3	3	4	2	4	3	2	2
4	3	5	4	4	3	3	2	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	3	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4
4	3	2	4	3	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	5	5

2	4	3	4	5	4	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	5	4	4	3
4	5	4	3	5	4	5	5	5	4
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5

Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan	0.871
Lingkungan kerja Kerja	0.961
Kepuasan kerja	0.832

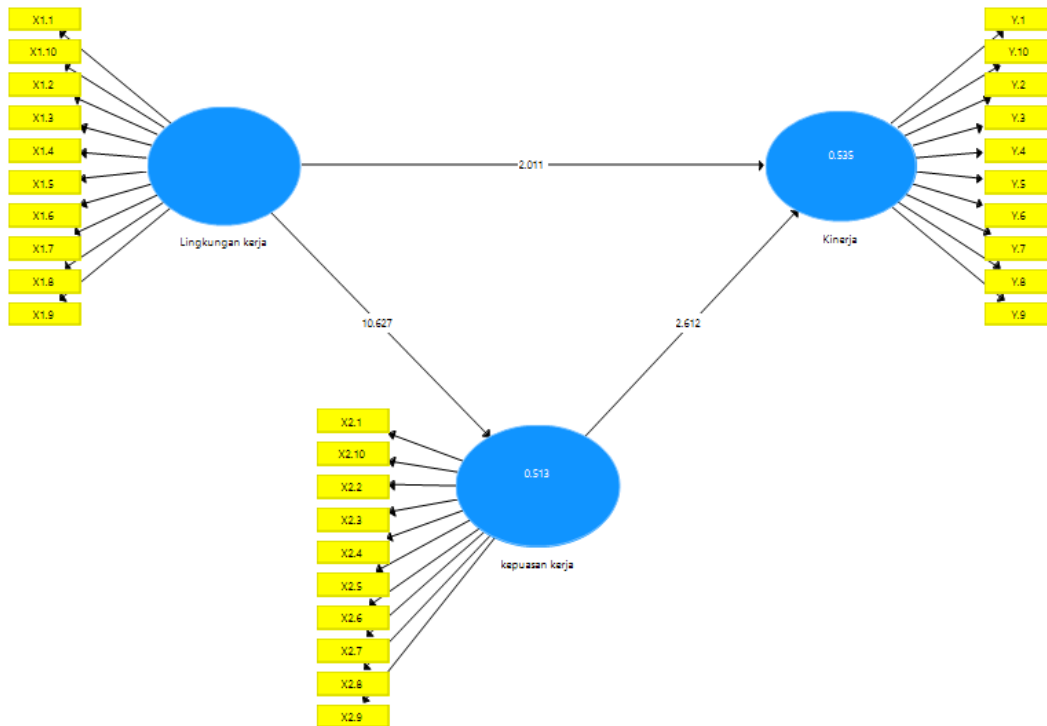
Average Variance Extracted

	AVE
Kinerja Karyawan	0.600
Lingkungan kerja Kerja	0.655
Kepuasan kerja	0.528

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Dengan Aplikasi SmartPLS

Discriminant Validity

	<i>Discriminant Validity</i>		
	Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja Kerja	Kepuasan kerja
Kinerja Karyawan	0.636		
Lingkungan kerja Kerja	0.830	0.756	
Kepuasan kerja	0.979	0.615	0.752



R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja	0.535	0.516
Kepuasan kerja	0.513	0.504

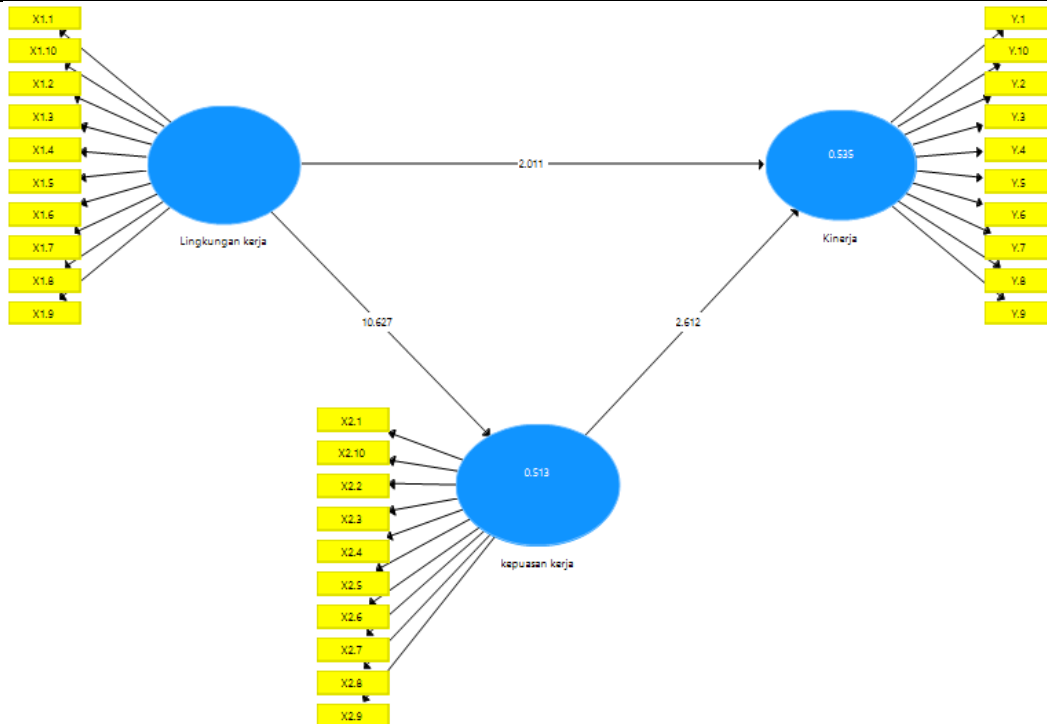
F-Square

	Kinerja karyawan	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja
Kinerja karyawan			
Lingkungan kerja	0.109		1.055
Kepuasan kerja	0.226		

Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Lingkungan kerja → Kinerja Pegawai	0.323	0.313	0.161	2.011	0.045

Lingkungan kerja Kerja → Kepuasan kerja	0.717	0.733	0.067	10.627	0.000
Kepuasan kerja → Kinerja Pegawai	0.464	0.483	0.178	2.612	0.009



Path Coefficient and P-Value Inner Model

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Lingkungan kerja Kerja → kepuasan kerja → Kinerja Pegawai	0.333	0.353	0.135	2.463	0.014



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 411 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 17 Rajab 1442 H
01 Maret 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Narkotika Nasional Provsu
Jln. Williem Iskandar No.1-A-Medan Estate
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Intan Permatasari
Npm : 1705160454
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan



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



Tembusan :

1. Peninggal



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

Nomor : BI 605 /III/KATU.00.01/2021/BNNP
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Peretujuan Izin Riset Pendahuluan

Medan, 4 Maret 2021

Kepada

Yth. **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

di -

Tempat

1. Rujukan :

- a. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
- b. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
- c. Peraturan BNN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota;
- d. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU Nomor : 411/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal 01 Maret 2021 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

2. Berdasarkan rujukan tersebut di atas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU, dalam rangka kepentingan akademik mahasiswa di bawah ini :

Nama : Intan Permatasari
NIM : 1705160454
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara".

3. Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNN Provinsi Sumatera Utara tidak keberatan dan **menyetujui** pelaksanaan riset. Sebagai bahan pertimbangan peningkatan kinerja BNN Provinsi Sumatera Utara agar mahasiswa tersebut membuat paparan hasil riset setelah melakukan penelitian. Selanjutnya mahasiswa yang melaksanakan riset tersebut agar mematuhi tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNN Provinsi Sumatera Utara.

4. Demikian disampaikan untuk maklum dan terima kasih.

Kepala BNNP Sumatera Utara

Drs. Atrial, S.H., M.H.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Kita menjawab surat ini agar dibuktikan
 nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2450/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 02 Robi'ul Awwal 1443 H
 08 Oktober 2021 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Badan Narkotika Nasional Provsu
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Intan Permatasari**
 N P M : **1705160454**
 Semester : **IX (Sembilan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor : SKet/266/IX/KATU.00.01/2021/BNNP**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bastian, SSTP
Pangkat / Gol. : Penata Tk.I, III/d
NIP : 19851120 200412 1 001
Jabatan : Kabag Umum BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Intan Permatasari
NPM : 1705160454
Universitas : UMSU
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan penelitian di BNNP Sumatera Utara. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : // Oktober 2021

a.n. Kepala BNNP Sumatera Utara
Kabag Umum



Bastian, SSTP



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar dicekikan
penerbit dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 411 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 01 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Intan Permatasari
N P M : 1705160454
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 01 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 17 Rajab 1442 H
01 Maret 2021 M



Dekan

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



Tembusan :
1. Peninggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1523/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/2/2021

Nama Mahasiswa : Intan Permatasari
 NPM : 1705160454
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 15/2/2021
 Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
 Judul Disetujui**): Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 15 MARET 2021

Dosen Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si)

Keterangan:

*) Ditetapkan oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditetapkan oleh Dosen Pembimbing

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Intan Permatsari
NPM : 1705160454
Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Badan Narkotika nasional Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- PEMULIHAN KUTIPAN HAMA PENELITIAN SEBELUMNYA - SPASI PEMULIHAN - IDENTIFIKASI MASALAH	31/8-2021	
Bab 2	- TEORI MEMUNGKILAH DARI SETIAP VARIABEL - TAMBAH FAKTOR Z YANG MEMPENGARUHI DAN INDIKATOR SETIAP VARIABEL - KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENELITIAN PENDAHULUAN	18/8-2021	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN - TEMPAT PENELITIAN	5/8-2021	
Daftar Pustaka	- TAMBAH JURNAL BOSCH UMSU - PEMULIHAN KATA MEMODELEN	19/8-2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISA DATA	28/8-2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL	31/8-2021	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 06 September 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Intan Permatasari
N.P.M. : 1705160454
Tempat / Tgl.Lahir : Parapat, 24 Februari 2000
Alamat Rumah : Jl.A.R.Hakim, Gg.Kolam No.33
Judul/Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

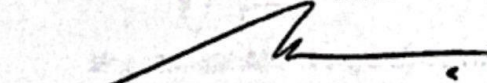
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Mengganti variabel sebelumnya yaitu X: beban kerja, Y: kepuasan kerja, Z: stress kerja menjadi X: lingkungan kerja, Y: kinerja, Z: Kepuasan Kerja.
Bab I
Bab II	Penambahan Tujuan dan Manfaat pada setiap variabel.
Bab III	Perbaikan pada definisi operasional.....
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 06 September 2021

TIM SEMINAR

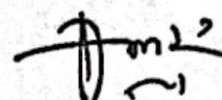
Ketua


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


Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 06 September 2021* menerangkan bahwa:

Nama : Intan Permatasari
N.P.M. : 1705160454
Tempat / Tgl.Lahir : Parapat, 24 Februari 2000
Alamat Rumah : Jl.A.R.Hakim, Gg.Kolam No.33
JudulProposal :Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si*

Medan, Senin, 06 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE, M.Si.

Sekretaris

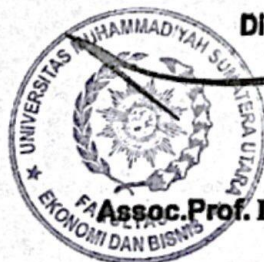
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Pembimbing

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si

Pemanding

Jasman Saripuddin, SE, M.Si.



Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

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