

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**NAMA : MAWADA TRI ANANDA  
NPM : 1905160399  
JURUSAN : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 27 Juli 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : MAWADA TRI ANANDA  
N P M : 1905160399  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT SUCOFINDO CABANG MEDAN

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

Pembimbing

(MUSLIH, S.E., M.Si)

Ketua

(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

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





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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MAWADA TRI ANANDA  
NPM : 1905160399  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KAERYAWAN PADA PT SUCOFINDO  
CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam  
ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2023

Pembimbing Skripsi

  
MUSLIH, SE, M.Si

Disetujui Oleh

Ketua Progam Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

  
Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE., M.M., M.Si





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : MAWADA TRIANANDA  
NPM : 1905160399  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUCOFINDO CABANG  
MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2	lampiran NPM dan Kijang	14/6.23	
BAB 3	Operasional dan juga paku tabel	14/6.23	
BAB 4	Sesuai tabel dan tabel Bunyi	22/6.23	
BAB 5			
Daftar Pustaka	Pustaka sesuai NPM	12/7.23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace R. L. G.	12/7.23	

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Juli 2023

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si**

**MUSLIH, S.E., M.Si**



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

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mawada Tri Ananda

NPM : 1905160399

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Peran Kepuasan Kerja dalam Mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

**Yang Menyatakan**



**MAWADA TRI ANANDA**

## **ABSTRAK**

### **PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO CABANG MEDAN**

**Mawada Tri Ananda**

Program Studi Manajemen

E-mail: mawadatriananda@gmail.com

Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 81 responden yang merupakan karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* serta untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Partial Least Square (SmartPls)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja positif dan signifikan (artinya kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

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

## **ABSTRACT**

### **THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN MEDIATING THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT SUCOFINDO CABANG MEDAN**

**Mawada Tri Ananda**

*Management Study Program*

E-mail: mawadatriananda@gmail.com

*The aim of the study aims to analyze several things, namely the influence of the work environment on employee performance, the influence of the work environment on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance and the influence of the work environment on employee performance through job satisfaction. In this study using the type of associative research with a sample of 81 respondents who are employees at PT Sucofindo Cabang Medan. Data collection techniques used a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Path Analysis and to test the four hypotheses proposed in this study using the Partial Least Square (SmartPls) application. The results of the research show that the influence of the work environment on employee performance is positive and significant, the influence of the work environment on job satisfaction is positive and significant, the effect of job satisfaction on employee performance is positive and significant, the influence of the work environment on employee performance through job satisfaction is positive and significant (meaning job satisfaction mediate the influence of the work environment on employee performance).*

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

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah rabbil‘alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata‘ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu ‘Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk orang tua kandung tercinta Ayahanda Sukimin dan Ibunda ponisah yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spitutorial kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muslih, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh staf karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Juli 2023  
Penulis

**Mawada Tri Ananda**  
**1905160399**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	9
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	23
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	24
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.	25
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	27
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	32
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
2.1.3.2 Manfaat Kepuasan Kerja .....	34
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Kepuasan Kerja.....	35
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	37
2.2 Kerangka Konseptual .....	40
2.3 Hipotesis.....	43
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	45
3.2 Defenisi Operasional .....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
3.4 Populasi dan Sampel .....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	49

<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	55
4.1.2 Identitas Responden.....	55
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian .....	58
4.1.3.1 Variabel Kinerja karyawan (Y).....	58
4.1.3.2 Variabel Lingkungan kerja (X).....	59
4.1.3.3 Variabel Kepuasan kerja (Z).....	62
4.2 Analisis Data .....	64
4.2.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	64
4.2.1.1 <i>Convergent Validity</i> .....	64
4.2.1.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	65
4.2.1.3 <i>Cronbach Alpha</i> .....	66
4.2.1.4 <i>Composite Reliability</i> .....	66
4.2.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	67
4.2.2.1 <i>R-Square</i> .....	67
4.2.2.2 <i>F-Square</i> .....	68
4.2.2.3 Pengujian Hipotesis.....	69
4.3 Pembahasan.....	72
4.3.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan .....	72
4.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja.....	73
4.3.3 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	74
4.3.4 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja .....	75
 <b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	 <b>76</b>
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	77

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional .....	46
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	47
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan .....	47
Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i> .....	49
Tabel 4.1 Skala Likert .....	55
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	57
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja karyawan (Y) .....	58
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan kerja (X).....	60
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kepuasan kerja (Z).....	62
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> .....	64
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i> .....	66
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i> .....	66
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> .....	66
Tabel 4.13 <i>R-Square</i> .....	67
Tabel 4.14 <i>F-Square</i> .....	68
Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i> .....	69
Tabel 4.16 <i>Indirect Effect</i> .....	71
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i> .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i> .....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstraping (Direct Effect)</i> .....	70

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak yang sangat penting untuk kelancaran kegiatan disuatu organisasi. Baik buruknya organisasi dapat dilihat dari sumber daya manusianya, potensi sumber daya manusia akan memiliki hubungan erat dengan kinerja dari karyawan yang ada didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan memberikan dampak baik pula untuk organisasi, sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan memiliki dampak negatif pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut (Prawirosentono, 2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Dalam menjalankan tugasnya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja dengan baik.

Dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi antara lain, lingkungan kerja, kepemimpinan pada organisasi tersebut, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, sistem rekrutmen, sistem penempatan, iklim kerja, komitmen organisasi, kemampuan dan keahlian, pelatihan dan lain sebagainya (Mathis & Jackson, 2011).

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan dan hasil kerja tidak akan optimal.

Lingkungan kerja mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena lingkungan kerja hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi.

PT Sucofindo berkomitmen untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan. Dengan tersedianya lingkungan seperti itu, Perseroan optimis karyawan akan bisa lebih produktif dalam bekerja karena tidak dihindangi perasaan waswas atau kekhawatiran tertentu. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, Lingkungan kerja adalah lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Ahyari, 2010).

Dengan tersedianya lingkungan kerja yang sesuai, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja yang akan berdampak pada kemudahan organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang merasa nyaman dan cocok dengan norma

dan aturan serta lingkungan kerja diperusahaan tempat ia bekerja akan membentuk kepuasan bekerja yang akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010). Guna mencapai kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan otonomi untuk bertindak, variasi pekerjaan, memberikan umpan balik penting tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal dan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi maka suatu perusahaan haruslah memenuhi kepuasan kerja karyawannya agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Objek penelitian ini yaitu PT Sucofindo Cabang Medan yang menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman guna dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan kemajuan agar dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendukung terselenggaranya lingkungan kerja yang aman, maka Perseroan menyiapkan Alat Pelindung Diri (APD) dengan spesifikasi khusus. Berdasarkan pemetaan yang dilakukan Perseroan, karyawan yang memiliki risiko tinggi untuk terjadi kecelakaan atau penyakit akibat kerja adalah mereka yang bekerja di bagian analisis laboratorium, khususnya *safety risk assessment*; dan inspektor untuk NDT (*non destructive test*).

Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, APD atau Alat Pelindung Diri pada bahan operasi laboratorium serta alat bahan penunjang

laboratorium yang terdiri dari masker, *safety shoes king* (bh), *scotligh safety* (rompi) (bh), *wearpack / coverall*, yang di sediakan oleh perusahaan tidak semua karyawan memakainya saat sedang bekerja. Masih saja ada karyawan yang nekat tidak memakai rompi dan *safety shoes* saat sedang melaksanakan pekerjaannya yang setiap saat dapat membahayakan karyawan dan menimbulkan kecelakaan kerja.

Kemudian Penggunaan beberapa peralatan kantor seperti mesin fotokopi, komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer yang berfungsi dengan baik. Perlengkapan alat-alat tulis kantor juga belum tersedia dengan lengkap. Seperti contohnya mesin fotokopi yang tidak dimiliki pada Bagian Umum PT Sucofindo Cabang Medan dimana hal tersebut menyita waktu karyawan setiap harinya karena harus naik turun tangga dan hal tersebut membuat karyawan kelelahan sehingga menurunkan semangat kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan masih belum terciptanya lingkungan kerja yang optimal.

Penulis melihat ada sebuah fenomena menarik, dimana masih kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan di lingkungan kerja dan belum maksimalnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan seperti perlengkapan alat tulis, mesin fotokopi terlihat jelas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja serta kinerja karyawan.

1. Masih saja ada karyawan yang nekat tidak memakai APD saat sedang melaksanakan pekerjaannya menjadikan penerapan keamanan di lingkungan kerja tidak optimal.
2. Masih ada karyawan yang tidak memiliki brankas *safes* dan *filling cabinet* atau lemari penyimpanan surat-surat dimana kondisi lingkungan kerja seperti ini membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja dan dapat mengganggu efisiensi pekerjaan.
3. Masih minimnya kesadaran akan pentingnya penerapan keamanan di lingkungan kerja dan belum terciptanya lingkungan kerja yang baik terlihat jelas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja..

## 1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tersedianya lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kepemimpinan pada organisasi tersebut, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, sistem rekrutmen, sistem penempatan, iklim kerja, komitmen organisasi, kemampuan dan keahlian, pelatihan dan lain sebagainya. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- c. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu manajemen.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT Sucofindo Cabang Medan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2016).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Hughes et al., 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) menguraikannya sebagai berikut:

##### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian

sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

## 3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Karyawan dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

## 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

## 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan

pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan/perasaan keterikatan karyawan (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Marwansyah, 2016), Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor, yaitu:

#### 1) Pengetahuan atau Keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan.

## 2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan/ organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

## 3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja karyawan.

## 4) Motivasi

Dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi-motivasi.

(Sutrisno, 2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

### 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

### 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin

meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

#### 5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

#### 6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Sedangkan Cormick & Tiffin dalam (Riani, 2011) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

##### 1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

##### 2) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, beban kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

### **2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja sangat penting dalam membawa organisasi atau organisasi kearah yang lebih baik, karena kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh karyawan, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk organisasi atau organisasi.

Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.
- 5) Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- 6) Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 7) Definisi Proses Karyawan. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

- 8) Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya,

sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

### 3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

### 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Moehariono, 2012) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal tenaga kerja.

#### 6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

Pendapat lain mengenai indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

#### 2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

#### 3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

#### 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam

membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada karyawan lain.

- 2) Perencanaan dalam pekerjaan , dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.
- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar karyawan.

Sedangkan (Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja dapat diartikan bisa mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan (Wibowo, 2016).

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saripuddin, 2015).

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

#### **2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2011):

- 1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi
  - a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
  - b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

- c) Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / karyawan, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2013) yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Keamanan

Berikut penjelasannya :

### 1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

### 2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidak tengangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

### 4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi.

### 5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana lingkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja non-fisik menurut (Siagian, 2014), yaitu terdiri dari :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Hubungan rekan kerja setingkat
- 4) Kerjasama antar karyawan

Berikut ini penjelasannya, yaitu:

### 1) Suasana Kerja

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

### 2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

### 3) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### 4) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Kemudian, (Soetjipto, 2009) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja non-fisik ada tiga yaitu sebagai berikut :

### 1) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

### 2) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

### 3) Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Menurut (Sunyoto, 2013) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

## 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

### 2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang

dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

### 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

### 4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

### 5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020).

(Nabawi, 2019) menyatakan bahwa 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.

(Siagian & Khair, 2018) memaparkan bahwa Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi didalam pekerjaan. Hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana para karyawan didalam perusahaan merasakan kondisi yang menyenangkan didalam lingkungan pekerjaan atas peran yang dijalankannya

didalam perusahaan tersebut serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan ketika menerima penghargaan atas kerja mereka dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan yang puas ataupun sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika tindakan emosional nya berupa ketidakpuasan maka dari itu kepuasan kerja karyawan tidak tercapai secara maksimal.

Menurut (Damayanti, 2018) didalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat karyawan berfikir untuk memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan hal tersebut.

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasakan tindakan emosional antara kepuasan yang sudah tercapai maupun yang tidak tercapai yang nantinya hasil dari ekspektasi dan kenyataan yang diterima dapat mempengaruhi hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

### 2.1.3.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan ada enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan (Robbins, 2011) yang meliputi :

- 1) Kinerja karyawan. seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
- 2) Perilaku organisasi. karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.
- 3) Kepuasan pelanggan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsif terhadap pelanggan. Karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.
- 4) Kehadiran karyawan. Karyawan yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.
- 5) Perputaran karyawan *turnover*. Karyawan yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 6) Perilaku menyimpang ditempat kerja. Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberi manfaat antara lain :

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
  - 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
  - 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
  - 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
  - 5) Mengurangi tingkat absensi
  - 6) Menugurangi *labor turnover* perputaran tenaga kerja
- Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Robbins, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

- 1) *Mentally Challenging Work*. Menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat karyawan bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat karyawan kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mamou membuat karyawan menjadi puas.
- 2) *Equitable Rewards*, karyawan menginginkan kebijakan sistem dalam perusahaan dapat dilakukan dengan baik.
- 3) *Supportive Working Conditions*, karyawan akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.
- 4) *Supportive Colleagues*, karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Dalam (Afandi, 2017) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.
  - 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
  - 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu.
- Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan

sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2010) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu :

- 1) Imbalan, jumlah pembayaranyang diterima dantingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaanyang dilakukan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dianggap menarik, menyediakan tempat untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju.
- 4) Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
- 5) Rekan kerja, rekan kerja yan berkompeten dan memberikan dukungan.
- 6) Kondisi perkerjaan, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan produktivitas kerja.
- 7) Keamanan kerja, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus berjalan dalam organisasi.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Ada hal-hal yang mendasari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan meningkat loyalitas pada pekerjaannya apabila pada saat bekerja sang karyawan mendapat kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan karena kepuasan kerja menjadi cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Nasution, & Lesmana, 2019).

Menurut (Novita, Sunuharjo & Ruhana, 2016) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi indikator utama dari kepuasan kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, terkait dengan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan atau tidak.
- 2) Gaji, yang diterima oleh karyawan menjadi indikator apakah kepuasan itu sudah tercapai atau tidak yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan
- 3) Promosi, yang merupakan sebuah proses perubahan dari suatu pekerjaan beralih ke pekerjaan lainnya yang memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya yang diberikan kesempatan untuk maju didalam perusahaan tersebut.
- 4) Pengawasan, yang merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja karena pengawasan memiliki dua dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama ada pada karyawan dan yang kedua merupakan pengaruh oleh manajer yang memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan.
- 5) Rekan kerja, yang menjadi sumber kepuasan kerja yang ada pada karyawan secara individu yang menjadikan tim sebagai sumber dukungan untuk setiap pekerjaan.
- 6) Kondisi kerja, yang menjadikan efek lingkungan kerja sama dengan efek kelompok kerja karena saat semuanya berjalan dengan baik, maka tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

(Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

#### 1) Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

#### 2) Keinginan pindah

Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

#### 3) Kinerja karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

#### 4) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

#### 5) Kenyamanan kerja karyawan

Karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi suatu organisasi dapat tercapai.

Menurut (Sisca et al., 2020) menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu:

1) Isi pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Supervisi

Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan.

3) Kesempatan untuk maju

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan

tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Lesmana, 2021), (Prayogi & Yani, 2021) (Saripuddin & Hanum, 2022) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi karyawan semakin meningkat Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman,sehat,dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

(Paendong & Sentosa, 2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja dimana variabel tersebut secara positif dan signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja. Dengan demikian maka lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat menunjang serta

mendukung pelaksanaan tugas tetapi juga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan pada saat bekerja.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015), (Marbun & Jufrizen, 2022) (Nasution, 2018); (Widaryati, 2014); (Siagian & Khair, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siswadi, 2015); dan (Hasibuan & Bahri, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

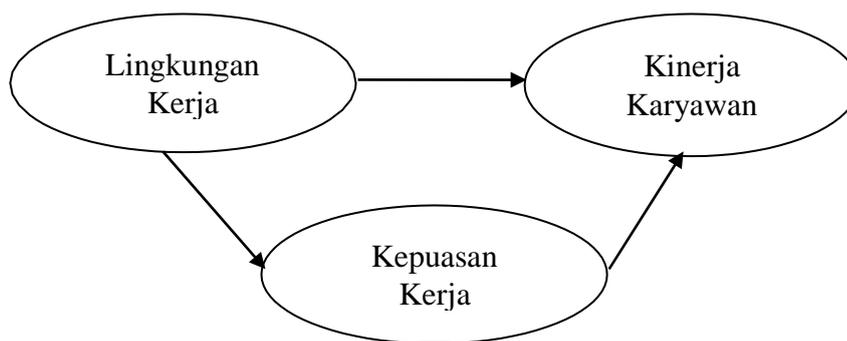
### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Parlindungan, Farisi & Nurhayati, 2021) (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Intan, 2021), (Jufrizen, 2017), (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Sari & Susilo, 2018), (Nasution, 2018), (Jufrizen, 2017), (Arda, 2017) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja juga sangat berperan penting bagi kepuasan kerja karyawan apabila lingkungan dalam kerja sudah tergolong baik maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga kepuasan kerja tersebut dapat berdampak kepada hasil kinerja dari karyawan itu sendiri karena pada dasarnya semakin meningkatnya lingkungan kerja dalam perusahaan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.

2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur. Berdasarkan teori tersebut, penelitian ssosiatif kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Pada metode kuantitatif, instrumen penelitian yang biasa digunakan adalah angket (kuesioner).

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan 1 (satu) variabel medasi yaitu kepuasan kerja.

##### **3.2.2 Definisi Operasional**

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defnisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p> <p>Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan karyawan dengan atasan langsung (Wibowo, 2016).</p>	<p>1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Keandalan 4) Sikap</p> <p>(Mangkunegara, 2017)</p>
<p><b>Lingkungan Kerja (X)</b></p> <p>Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian &amp; Khair, 2018)</p>	<p>1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja 4) Penerangan/cahaya di tempat kerja 5) Sirkulasi udara ditempat kerja 6) Kebisingan di tempat kerja 7) Bau tidak sedap di tempat kerja 8) Keamanan di tempat kerja</p> <p>(Sunyoto, 2013) &amp; (Setiana, 2019)</p>
<p><b>Kepuasan Kerja (Z)</b></p> <p>Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya</p>	<p>1) Isi pekerjaan 2) Supervisi 3) Kesempatan untuk maju 4) Upah 5) Rekan kerja</p> <p>(Sisca et al., 2020)</p>

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sucofindo Persero - Kantor Cabang Medan, Sumatera Utara. Jl. Gatot Subroto No.105, Sei Sikambing B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan Selesai, dengan skedul berikut:

Tabel 3.2. Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																
		Mar 2023			April 2023			Mei 2023			Juni 2023			Juli 2023				
1	<b>Persiapan</b>																	
	a) Observasi	■																
	b) Identifikasi Masalah		■															
	c) Pengajuan Judul			■														
	d) Penyusunan Skripsi				■													
2	<b>Pelaksanaan</b>																	
	a) Bimbingan Proposal				■	■												
	b) Seminar Proposal						■											
	c) Revisi Proposal							■	■									
3	<b>Penyusunan Laporan</b>																	
	a) Penyebaran Angket								■	■								
	b) Pengumpulan Data										■	■						
	c) Penyusunan Skripsi											■	■	■	■			
	d) Sidang Skripsi																■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Rusiadi, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sucofindo Cabang Medan sebanyak 81 karyawan.

Tabel 3.3. Jumlah Karyawan PT Sucofindo Cabang Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Properti dan Layanan Umum	14
2	Pengadaan	21
3	Asset dan Inventory	12
4	Inspeksi dan Pengujian	23
5	Sertifikasi	11
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>

Sumber : Personalia PT Sucofindo Cabang Medan

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Rusiadi, 2014), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 81 karyawan/responden.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memanfaatkan data-data berupa buku, catatan (dokumen), laporan kegiatan, file dokumenter yang relevan. Dengan teknik pengumpulan data ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari narasumber, tetapi mereka memperoleh informasi dari macam-macam tertulis lainnya atau dari dokumen yang ada pada informan.
2. Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk menilai butir-butir pernyataan pada kuesioner adalah dengan memberikan skor pada setiap butir pertanyaan, metode yang digunakan untuk penskoran yaitu dengan menggunakan skala likert.

Menurut (Sugiyono, 2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang pada fenomena sosial. Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner, responden diberikan 5 kategori

antara lain, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing kategori tersebut memiliki bobot skor dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.4. Skor Skala Likert**

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. 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 konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* 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*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*) (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*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. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

#### *1) Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2013). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

## 2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

## 3) *Cronbach Alpha*

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.60$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

## 4) *Composite Reliability*

*Composite reliability* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

### 3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

#### 3.6.2.1 *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75  $\rightarrow$  model adalah substansial

(kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

### 3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

#### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path*

*coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

## 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) *Total Effect* (Total Efek)

*Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sucofindo Cabang Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X), 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada keseluruhan karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang berjumlah 81 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1. Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Sangat setuju	5
Sangat setuju	4
Kurang Sangat setuju	3
Tidak Sangat setuju	2
Sangat Tidak Sangat setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

##### **4.1.2 Identitas Responden**

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, usia, status dan jabatan.

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4.2. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	51	63.0
	Perempuan	30	37.0
	Total	81	100.0

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 51 (63%) orang laki-laki dan 30 (37%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang berjenis kelamin laki-laki. hal ini menandakan PT Sucofindo Cabang Medan membutuhkan kemampuan dalam penyelesaian tugas yang baik. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan, seorang pria dapat dikatakan lebih cepat dibandingkan wanita. Namun, kecintaan para pria dalam dunia kerja juga sangat tinggi, mengingat profesinya sebagai kepala keluarga.

#### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	14	17.3
	Diploma	16	19.8
	Sarjana	51	63.0
	Total	81	100.0

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 51 (39%) orang karyawan PT Sucofindo Cabang Medan berlatar pendidikan Sarjana, 16 (34,8%) orang karyawan PT Sucofindo Cabang Medan berlatar belakang pendidikan Diploma, dan terakhir 14 (27,3%) orang karyawan PT Sucofindo Cabang Medan berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang berlatar pendidikan Sarjana. Hal ini dikarenakan

Sarjana sekarang ini adalah standar pendidikan terendah. Semua lowongan sekarang menggunakan standar minimal ijazah sarjana atau setidaknya diploma.

#### 4.1.2.3 Lama Bekerja

**Tabel 4.4. Lama Bekerja**

		Frequency	Percent
Valid	1-5 Tahun	18	22.2
	5-10 Tahun	39	48.1
	> 10 Tahun	24	29.6
	Total	81	100.0

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 39 (48,1%) orang karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 24 (29,6%) orang karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang bekerja lebih dari 10 tahun, dan 18 (22,2%) orang karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang bekerja selama 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang sudah bekerja selama 5-10 tahun. Hal ini menandakan bahwasanya PT Sucofindo Cabang Medan memiliki tenaga kerja senior yang sudah berpengalaman.

#### 4.1.2.4 Usia

**Tabel 4.5. Usia**

		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	18	22.2
	30-40 Tahun	34	42.0
	> 40 Tahun	29	35.8
	Total	81	100.0

Dari tabel 4.5 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 34 (42%) orang yang berusia 30-40 tahun, 29 (39,4%) orang yang berusia di atas 40 tahun dan 18 (22,2%) orang yang berusia 20-30 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT Sucofindo Cabang Medan yang berusia 30-40 tahun.

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Sucofindo Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	59,3	8	9,9	4	4,9	5	6,2	16	19,8	81	100
2	53	65,4	9	11,1	1	1,2	6	7,4	12	14,8	81	100
3	49	60,5	5	6,2	9	11,1	2	2,5	16	19,8	81	100
4	59	72,8	5	6,2	0	0	1	1,2	16	19,8	81	100
5	42	51,9	9	11,1	11	13,6	5	6,2	14	17,3	81	100
6	49	60,5	11	13,6	4	4,9	1	1,2	16	19,8	81	100
7	54	66,7	6	7,4	6	7,4	2	2,5	13	16	81	100
8	52	64,2	10	12,3	1	1,2	6	7,4	12	14,8	81	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah disepakati mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59,3%.
- 2) Jawaban responden saya mampu memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditargetkan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 65,4%.

- 3) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60,5%.
- 4) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 72,8%.
- 5) Jawaban responden keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 51,9%.
- 6) Jawaban responden saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari mayoritas menjawab setuju sebesar 60,5%.
- 7) Jawaban responden saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas menjawab setuju yaitu sebesar 66,7%.
- 8) Jawaban responden saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,2%.

#### **4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Sucofindo Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	72,8	8	9,9	5	6,2	02	0	9	11,1	81	100
2	53	65,4	6	7,4	4	4,9	5	6,2	13	16	81	100
3	52	64,2	6	7,4	6	7,4	0	0	17	21	81	100
4	56	69,1	6	7,4	4	4,9	3	3,7	12	14,8	81	100
5	51	63	6	7,4	6	7,4	1	1,2	17	21	81	100
6	53	65,4	6	7,4	6	7,4	0	0	16	19,8	81	100
7	55	67,9	6	7,4	5	6,2	0	0	15	18,5	81	100
8	52	64,2	6	7,4	3	3,7	1	1,2	19	23,5	81	100
9	57	70,4	4	4,9	3	3,7	3	3,7	14	17,3	81	100
10	47	58	6	7,4	3	3,7	1	1,2	24	29,6	81	100
11	50	61,7	6	7,4	0	0	3	3,7	22	27,2	81	100
12	66	81,5	2	2,5	4	4,9	1	1,2	8	9,9	81	100
13	50	61,7	10	12,3	1	1,2	4	4,9	16	19,8	81	100
14	51	63	9	11,1	6	7,4	0	0	15	18,5	81	100
15	54	66,7	7	8,6	6	7,4	0	0	14	17,3	81	100
16	51	63	6	7,4	6	7,4	0	02	18	22,2	81	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 72,8%.
- 2) Jawaban responden saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 65,4%.
- 3) Jawaban responden saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, karyawan dan atasan saya mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 64,2%.
- 4) Jawaban responden atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 69,1%.

- 5) Jawaban responden peralatan untuk mendukung kinerja karyawan selalu dilengkapi oleh instansi mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 63%.
- 6) Jawaban responden saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 65,4%.
- 7) Jawaban responden saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 67,9%.
- 8) Jawaban responden saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 64,2%.
- 9) Jawaban responden saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 70,4%.
- 10) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 58%.
- 11) Jawaban responden saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 61,7%.
- 12) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 81,5%.
- 13) Jawaban responden adanya air conditioner (ac) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 61,7%.

- 14) Jawaban responden para office boy (ob) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 63%.
- 15) Jawaban responden adanya security (satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 16) Jawaban responden satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 63%.

#### 4.1.3.3 Variabel Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Sucofindo Cabang Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan kerja**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	70,4	6	7,4	2	2,5	0	0	16	19,8	81	100
2	56	69,1	6	7,4	2	2,5	0	2	17	21	81	100
3	56	69,1	7	8,6	1	1,2	2	2,5	15	18,5	81	100
4	56	69,1	5	6,2	4	4,9	2	2,5	14	17,3	81	100
5	49	60,5	8	9,9	0	0	1	1,2	23	28,4	81	100
6	63	77,8	6	7,4	12	14,8	0	0	0	0	81	100
7	56	69,1	6	7,4	2	2,5	0	0	17	21	81	100
8	43	53,1	8	9,9	6	7,4	0	0	24	29,6	81	100
9	55	67,9	5	6,2	21	25,9	0	0	0	0	81	100
10	54	66,7	5	6,2	5	6,2	0	0	17	21	81	100

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 70,4%.

- 2) Jawaban responden pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 69,1%.
- 3) Jawaban responden pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 69,1%.
- 4) Jawaban responden pimpinan langsung melihat ditempat karyawan bekerja bagaimana kinerja karyawan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 69,1%.
- 5) Jawaban responden karyawan yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di organisasi ini mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60,5%.
- 6) Jawaban responden adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 77,8%.
- 7) Jawaban responden gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 69,1%.
- 8) Jawaban responden gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53,1%.
- 9) Jawaban responden rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 67,9%.
- 10) Jawaban responden adanya kerjasama yang baik antara karyawan didalam organisasi mayoritas menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,7%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

#### 4.2.1.1 *Convergent Validity*

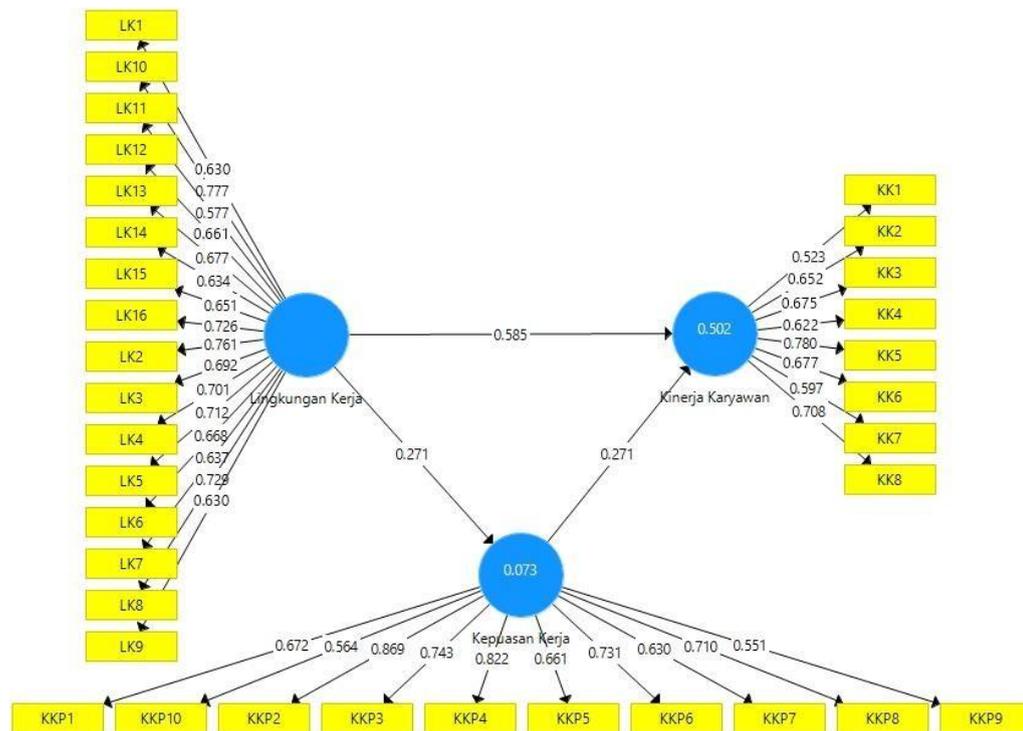
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

**Tabel 4.9. *Outer Loading***

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
KK1		0,523	
KK2		0,452	
KK3		0,175	
KK4		0,222	
KK5		0,780	
KK6		0,477	
KK7		0,597	
KK8		0,708	
KKP1	0,672		
KKP10	0,564		
KKP2	0,869		
KKP3	0,743		
KKP4	0,822		
KKP5	0,661		
KKP6	0,731		
KKP7	0,630		
KKP8	0,710		
KKP9	0,551		
LK1			0,430
LK10			0,777
LK11			0,577
LK12			0,261
LK13			0,677
LK14			0,634
LK15			0,651
LK16			0,726
LK2			0,761
LK3			0,692
LK4			0,701
LK5			0,712
LK6			0,668
LK7			0,637
LK8			0,729
LK9			0,630

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.



**Gambar 4.1. Hasil Uji *Algorithm* (*Outer Loading*)**  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

**Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,665
Kinerja Karyawan	0,627
Lingkungan Kerja	0,674

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai  $> 0,50$ . Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

#### 4.2.1.3 Cronbach Alpha

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.53$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

**Tabel 4.11. Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,885
Kinerja Karyawan	0,842
Lingkungan Kerja	0,894

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### 4.2.1.4 Composite Reliability

*Composite reliability* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*,  $0.53-0.70$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

**Tabel 4.12. Composite Reliability**

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,905
Kinerja Karyawan	0,729
Lingkungan Kerja	0,911

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai  $0,53$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

#### 4.2.2.1 R-Square

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.13. R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,073	0,062
Kinerja Karyawan	0,502	0,490

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square pada Tabel 4.13 diatas adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.062 artinya kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 6,2% dengan demikian model tergolong lemah. *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.490 artinya kemampuan variabel X yaitu lingkungan kerja dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 49% dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

#### 4.2.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.14. *F-Square***

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja		0,137	
Kinerja Karyawan			
Lingkungan Kerja	0,079	<b>0,638</b>	

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.14 di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0.638, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0.079, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 3) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0.137, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.

#### **4.2.2.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

##### **1) *Direct Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai

variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

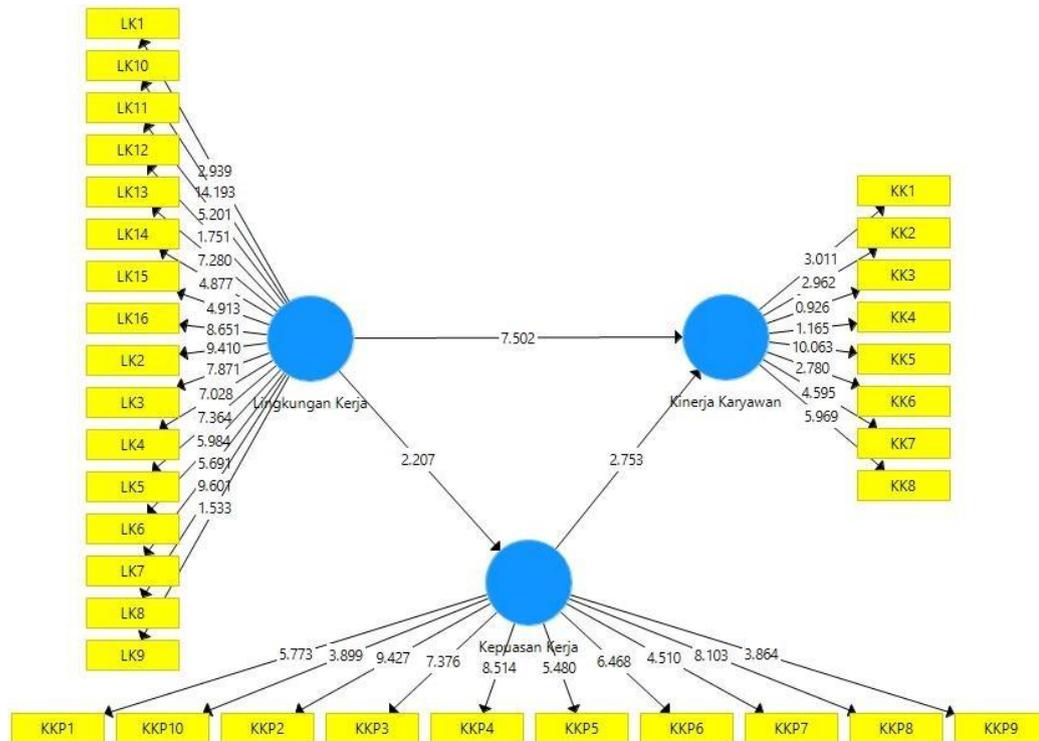
**Tabel 4.15. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,271	0,271	0,099	2,753	<b>0,006</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,271	0,314	0,123	2,207	<b>0,028</b>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,585	0,610	0,078	7,502	<b>0,000</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.15 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada  $TStatistic(|O/STDEV|)$ ), antara lain:

- 1) X terhadap Y : nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 7.502$  dan  $P-Value = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh X (Lingkungan kerja ) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.
- 2) X terhadap Z : nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 2.207$  dan  $P-Value = 0.028 < 0.05$  artinya, pengaruh X (Lingkungan kerja ) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 3) Z terhadap Y : nilai  $TStatistic(|O/STDEV|) = 2.753$  dan  $P-Values = 0.006 < 0.05$ , artinya, pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan.



**Gambar 4.1. Hasil Uji *Bootstrapping* (Direct Effect)**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

## 2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah:

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/lingkungan kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja karyawan).

Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

**Tabel 4.16. Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,074	0,084	0,049	3,494	<b>0,000</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X) -> kepuasan kerja (Z) -> kinerja karyawan (Y) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah 3.494, dengan  $P-Values$   $0.000 < 0.05$  (signifikan), maka Z (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

### 3) Total Effect (Pengaruh Total)

*Total effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.19. Total Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,271	0,271	0,099	2,753	<b>0,006</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,271	0,314	0,123	2,207	<b>0,028</b>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,659	0,694	0,058	11,330	<b>0,000</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 11,330 dengan  $P-Values$   $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X (lingkungan kerja) dan Z (kepuasan kerja) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 2,207 dengan  $P-Values$   $0.028 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

- 3) *Total effect* untuk hubungan Z (kepuasan kerja) dan Y (kinerja karyawan) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 2.753 dengan *P-Values*  $0.006 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, X terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 7.502$  dan *P- Value*  $0.000$  dengan taraf signifikan  $0.000 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Lesmana, 2021), (Prayogi & Yani, 2021) (Saripuddin & Hanum, 2022) (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi

kerja karyawan. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi karyawan semakin meningkat. Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, X terhadap Z dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.207$  dan  $P-Values 0.028$  dengan taraf signifikan  $0.028 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman, sehat, dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

(Paendong & Sentosa, 2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja dimana variabel tersebut secara positif dan signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja. Dengan demikian maka lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat menunjang serta mendukung pelaksanaan tugas tetapi juga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan pada saat bekerja.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin, 2015), (Marbun & Jufrizen, 2022) (Nasution, 2018); (Widaryati, 2014); (Siagian & Khair, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siswadi, 2015); dan (Hasibuan & Bahri, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, Z terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.753$  dan  $P-Values 0.006$  dengan taraf signifikan  $0.006 < 0.05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Parlindungan, Farisi & Nurhayati, 2021) (Jufrizen, 2017), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Intan, 2021), (Jufrizen, 2017), (Adhan, Jufrizen, Prayogi & Siswadi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Sari & Susilo, 2018), (Nasution, 2018), (Jufrizen,

2017), (Arda, 2017) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja, X terhadap Y dimediasi Z dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3.494$  dan  $P-Value$  0.000 dengan taraf signifikan  $0.000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga sangat berperan penting bagi kepuasan kerja karyawan apabila lingkungan dalam kerja sudah tergolong baik maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga kepuasan kerja tersebut dapat berdampak kepada hasil kinerja dari karyawan itu sendiri karena pada dasarnya semakin meningkatnya lingkungan kerja dalam perusahaan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 81 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Sucofindo Cabang Medan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Cabang Medan. Dengan kata lain Kepuasan kerja berperan sebagai mediator.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT Sucofindo Cabang Medan perlu menyampaikan pesan tentang penggunaan APD secara terus-menerus dan konsisten. Buatlah pengingat rutin dalam bentuk poster, brosur, atau email berkala yang mengingatkan karyawan tentang pentingnya penggunaan APD. Komunikasikan secara terbuka dan jelas bahwa

keamanan merupakan prioritas utama bagi perusahaan dan bahwa setiap karyawan harus bertanggung jawab untuk mematuhi kebijakan APD.

2. Perusahaan PT Sucofindo Cabang Medan harus membangun budaya kerja yang positif dan inklusif. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, mendukung, dan membangun hubungan yang baik antara karyawan. Ini dapat melibatkan pengembangan kebijakan kerja yang seimbang, peningkatan komunikasi internal, dan pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sehingga.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya lingkungan kerja, dan kepuasan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Terdapat kemungkinan adanya variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini dan dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Faktor internal atau faktor eksternal dapat memberikan kontribusi pada hasil penelitian yang lebih

lengkap.

2. Penelitian ini terbatas pada PT Sucofindo Cabang Medan dan tidak mencakup organisasi lain. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian ini ke organisasi lain perlu dilakukan dengan hati-hati.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi. Y. (2020). 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.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Damayanti, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–86.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Dicipline On Employee Performance. *International Conference On Global Education Vii*, 69–81.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336-351

- 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.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2010). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (7th Ed.). Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Jufrizen, J. (2017). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Scientific Journal of Cohesion*, 1(1), 166-177.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420-435.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 844-859.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (Pp. 195–205).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Marwansyah, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu.). Bandung: Cv Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9.). Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan, Dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Paendong, J., & Sentosa. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance At Workplace: Conceptual Model And Empirical Validation. *Business Perspectives And Research*, 5(1), 69–85.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). The Role Of Work Motivation In Mediating The Effect Of The Work Environment On Employee Performance. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(1), 211-220

- 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.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbert, C., Ginnert, R. L., Hughes, G. J., & Curphy, P. (2014). *Leadership: Enhancing The Lessons Of Experience*. New York: Mcgraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Novita, N., Sunuharjo, B. S., Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal*, 34(1), 38–46.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677-689.
- Rusiadi, R. (2014). *Metode Penelitian, Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel Cetakan Kedua*. Medan: USU Press.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 64(1), 28–35.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.

- Saripuddin, J., & Hanum, Z. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Tirtanadi PDAM Head Office Employees North Sumatra Province. *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022*.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Soetjipto, B. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Amara Books.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widaryati, H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 1-11.

# LAMPIRAN

# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mawada Tri Ananda (1905160399) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi pada jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Medan**".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |       |                 |                 |
|-------|-----------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Selalu | : dengan Skor 5 |
| b. S  | : Selalu        | : dengan Skor 4 |
| c. KK | : Kadang-kadang | : dengan Skor 3 |
| d. J  | : Jarang        | : dengan Skor 2 |
| e. TP | : Tidak Pernah  | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

Nama..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  Sarjana

Lama Bekerja :  1-5 Tahun  5-10 tahun  
 >10 Tahun

Usia :  20-30 Tahun  30-40 Tahun  
 >40 Tahun

### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah disepakati					
2	Saya mampu memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditargetkan					
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
	<b>Kehandalan</b>					
5	Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
6	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
	<b>Sikap</b>					
7	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
8	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/tim)					

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Kepuasan Kerja (Z)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Isi Pekerjaan</b>					
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya					
2	Pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban					
	<b>Supervisi</b>					
3	Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
4	Pimpinan langsung melihat ditempat karyawan bekerja bagaimana kinerja karyawan					
	<b>Kesempatan Untuk Maju</b>					
5	Karyawan yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di organisasi ini					
6	Adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan					
	<b>Upah</b>					
7	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan					
8	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
	<b>Rekan kerja</b>					
9	Rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja					
10	Adanya kerjasama yang baik antara karyawan didalam organisasi					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

### Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Suasana Kerja</b>					
1	Saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan					
	<b>Hubungan dengan Rekan Kerja</b>					
3	Saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, karyawan dan atasan saya					
4	Atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	<b>Tersedianya Fasilitas Kerja</b>					
5	Peralatan untuk mendukung kinerja karyawan selalu dilengkapi oleh instansi					
6	Saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya					
	<b>Penerangan</b>					
7	Saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
8	Saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	<b>Sirkulasi Udara</b>					
9	Saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
10	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar					
	<b>Kebisingan</b>					
11	Saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman					
12	Lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	<b>Bau Tidak Sedap</b>					
13	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau					
14	Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap					
	<b>Keamanan</b>					
15	Adanya security (Satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman					
16	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

## Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

### Lingkungan Kerja (X)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	LK14	LK15	LK16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	4	4	5	1	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	1	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	1	3	5	3	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5
1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	2	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1
3	1	4	1	4	4	4	1	3	1	5	5	4	4	5	4
5	4	5	4	3	3	3	1	5	1	1	5	1	5	5	5
5	2	1	2	1	1	5	1	5	1	1	3	1	1	1	1
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	2	1	5	5	5
5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	3	5	3	5	1	5	1	1	1	4	5	1	5	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5
5	5	1	5	5	1	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	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	2	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1
5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	5	1	4	3	3	3
3	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	1	1	5
5	4	5	4	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5
5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4

5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	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	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5
1	2	1	5	1	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1
3	1	4	1	4	4	4	1	3	1	5	5	4	4	4	4
5	4	3	4	3	3	5	1	5	1	1	5	1	3	3	3
5	2	1	2	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	1
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3
5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5
1	2	1	5	1	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1
3	1	4	1	4	4	4	1	3	1	5	5	4	4	4	4
5	4	3	4	3	3	5	1	5	1	1	5	1	3	3	3
5	2	1	2	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	1
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3
5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5

### Kinerja Karyawan (Y)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	1	1	4	1	3	1
3	5	5	5	3	5	5	5
5	5	1	1	1	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5
1	4	5	5	1	5	5	4
5	3	1	1	5	1	5	3
5	5	5	5	1	5	5	5
3	5	5	5	3	5	5	5
5	5	1	5	1	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	1	5	1	4	5
5	4	3	5	5	5	5	4
5	5	2	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	5
5	2	5	2	1	1	5	2
5	5	1	5	5	1	5	5

5	5	5	4	5	5	5	5
1	1	1	4	1	1	1	1
1	5	5	4	1	1	5	5
5	2	5	4	5	5	5	2
1	5	5	5	1	1	5	5
1	4	5	5	1	5	5	4
1	1	5	1	1	1	5	1
1	1	5	5	1	1	3	1
4	1	1	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	1	4	5	1
5	5	4	1	5	1	5	1
5	5	3	5	5	5	5	5
1	5	4	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	1	5	5
5	5	5	1	4	5	1	5
5	5	1	5	5	1	5	5
3	2	5	5	3	5	1	2
1	5	1	5	1	5	1	1
2	4	5	5	2	5	1	4
4	1	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	1	4	5	5	5
5	2	5	5	5	5	2	2
1	5	5	1	5	5	5	1
5	5	1	5	5	5	4	5
1	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	1	1	3	4	5	5
5	1	3	5	3	3	3	5
2	4	5	5	2	5	1	4
5	5	1	5	5	1	5	5
3	2	5	5	3	5	1	2
1	5	1	5	1	5	1	1
2	4	5	5	2	5	1	4
4	1	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	1	4	5	5	5
5	2	5	5	5	5	2	2
1	5	5	1	5	5	5	1
5	5	1	5	5	5	4	5
1	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	1	1	3	4	5	5
5	1	3	5	3	3	3	5
2	4	5	5	2	5	1	4
5	5	1	1	3	4	5	5
5	1	3	5	3	3	3	5
2	4	5	5	2	5	1	4
5	1	3	5	3	3	3	5
2	4	5	5	2	5	1	4
5	1	3	5	3	3	3	5

5	1	4	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	1	5	5	1	1
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5

### Kepuasan Kerja (Z)

KKP1	KKP2	KKP3	KKP4	KKP5	KKP6	KKP7	KKP8	KKP9	KKP10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	5	1	5	5	4	1	5
5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
1	1	1	2	1	1	5	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	1	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	1	5	5
1	5	3	5	5	5	1	5	1	5
5	5	5	2	2	5	5	1	5	5
5	5	5	3	1	1	5	3	5	5
5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	1	3
5	5	4	5	1	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
1	1	2	3	1	1	5	1	1	5
1	5	5	5	4	5	5	5	1	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
1	5	5	5	1	1	1	1	1	5
5	5	2	5	1	5	5	5	5	5
1	1	5	1	5	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	1	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	3
1	1	1	1	1	5	1	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	3	4	4	4	5	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	1	5	1
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
4	4	5	4	5	5	5	1	5	1
5	5	5	5	1	5	1	3	5	3
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1
1	1	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4



## Distribusi Jawaban Responden

<b>LINGKUNGAN KERJA</b>																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	11.1	11.1	11.1
	Kurang setuju	5	6.2	6.2	17.3
	Setuju	8	9.9	9.9	27.2
	Sangat setuju	59	72.8	72.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	16.0	16.0	16.0
	Tidak setuju	5	6.2	6.2	22.2
	Kurang setuju	4	4.9	4.9	27.2
	Setuju	6	7.4	7.4	34.6
	Sangat setuju	53	65.4	65.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	21.0	21.0	21.0
	Kurang setuju	6	7.4	7.4	28.4
	Setuju	6	7.4	7.4	35.8
	Sangat setuju	52	64.2	64.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	14.8	14.8	14.8
	Tidak setuju	3	3.7	3.7	18.5
	Kurang setuju	4	4.9	4.9	23.5
	Setuju	6	7.4	7.4	30.9
	Sangat setuju	56	69.1	69.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	21.0	21.0	21.0
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	22.2
	Kurang setuju	6	7.4	7.4	29.6
	Setuju	6	7.4	7.4	37.0
	Sangat setuju	51	63.0	63.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Kurang setuju	6	7.4	7.4	27.2
	Setuju	6	7.4	7.4	34.6
	Sangat setuju	53	65.4	65.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	18.5	18.5	18.5
	Kurang setuju	5	6.2	6.2	24.7
	Setuju	6	7.4	7.4	32.1
	Sangat setuju	55	67.9	67.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	19	23.5	23.5	23.5
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	24.7
	Kurang setuju	3	3.7	3.7	28.4
	Setuju	6	7.4	7.4	35.8
	Sangat setuju	52	64.2	64.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	17.3	17.3	17.3
	Tidak setuju	3	3.7	3.7	21.0
	Kurang setuju	3	3.7	3.7	24.7
	Setuju	4	4.9	4.9	29.6
	Sangat setuju	57	70.4	70.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	24	29.6	29.6	29.6
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	30.9
	Kurang setuju	3	3.7	3.7	34.6
	Setuju	6	7.4	7.4	42.0
	Sangat setuju	47	58.0	58.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	22	27.2	27.2	27.2
	Tidak setuju	3	3.7	3.7	30.9
	Setuju	6	7.4	7.4	38.3
	Sangat setuju	50	61.7	61.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>X12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	9.9	9.9	9.9
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	11.1
	Kurang setuju	4	4.9	4.9	16.0
	Setuju	2	2.5	2.5	18.5
	Sangat setuju	66	81.5	81.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	



<b>Z1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Kurang setuju	2	2.5	2.5	22.2
	Setuju	6	7.4	7.4	29.6
	Sangat setuju	57	70.4	70.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	21.0	21.0	21.0
	Kurang setuju	2	2.5	2.5	23.5
	Setuju	6	7.4	7.4	30.9
	Sangat setuju	56	69.1	69.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	18.5	18.5	18.5
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	21.0
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	22.2
	Setuju	7	8.6	8.6	30.9
	Sangat setuju	56	69.1	69.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	17.3	17.3	17.3
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	19.8
	Kurang setuju	4	4.9	4.9	24.7
	Setuju	5	6.2	6.2	30.9
	Sangat setuju	56	69.1	69.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	23	28.4	28.4	28.4
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	29.6
	Setuju	8	9.9	9.9	39.5
	Sangat setuju	49	60.5	60.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	14.8	14.8	14.8
	Setuju	6	7.4	7.4	22.2
	Sangat setuju	63	77.8	77.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	21.0	21.0	21.0
	Kurang setuju	2	2.5	2.5	23.5
	Setuju	6	7.4	7.4	30.9
	Sangat setuju	56	69.1	69.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	24	29.6	29.6	29.6
	Kurang setuju	6	7.4	7.4	37.0
	Setuju	8	9.9	9.9	46.9
	Sangat setuju	43	53.1	53.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Z9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	21	25.9	25.9	25.9
	Setuju	5	6.2	6.2	32.1
	Sangat setuju	55	67.9	67.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	21.0	21.0	21.0
	Kurang setuju	5	6.2	6.2	27.2
	Setuju	5	6.2	6.2	33.3
	Sangat setuju	54	66.7	66.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	81	81	81	81	81	81	81	81
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Tidak setuju	5	6.2	6.2	25.9
	Kurang setuju	4	4.9	4.9	30.9
	Setuju	8	9.9	9.9	40.7
	Sangat setuju	48	59.3	59.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	14.8	14.8	14.8
	Tidak setuju	6	7.4	7.4	22.2
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	23.5
	Setuju	9	11.1	11.1	34.6
	Sangat setuju	53	65.4	65.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	22.2
	Kurang setuju	9	11.1	11.1	33.3
	Setuju	5	6.2	6.2	39.5
	Sangat setuju	49	60.5	60.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	21.0
	Setuju	5	6.2	6.2	27.2
	Sangat setuju	59	72.8	72.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	17.3	17.3	17.3
	Tidak setuju	5	6.2	6.2	23.5
	Kurang setuju	11	13.6	13.6	37.0
	Setuju	9	11.1	11.1	48.1
	Sangat setuju	42	51.9	51.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	19.8	19.8	19.8
	Tidak setuju	1	1.2	1.2	21.0
	Kurang setuju	4	4.9	4.9	25.9
	Setuju	11	13.6	13.6	39.5
	Sangat setuju	49	60.5	60.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	16.0	16.0	16.0
	Tidak setuju	2	2.5	2.5	18.5
	Kurang setuju	6	7.4	7.4	25.9
	Setuju	6	7.4	7.4	33.3
	Sangat setuju	54	66.7	66.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Y8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	14.8	14.8	14.8
	Tidak setuju	6	7.4	7.4	22.2
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	23.5
	Setuju	10	12.3	12.3	35.8
	Sangat setuju	52	64.2	64.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	51	63.0	63.0	63.0
	Perempuan	30	37.0	37.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	14	17.3	17.3	17.3
	Diploma	16	19.8	19.8	37.0
	Sarjana	51	63.0	63.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	18	22.2	22.2	22.2
	5-10 Tahun	39	48.1	48.1	70.4
	> 10 Tahun	24	29.6	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	18	22.2	22.2	22.2
	30-40 Tahun	34	42.0	42.0	64.2
	> 40 Tahun	29	35.8	35.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

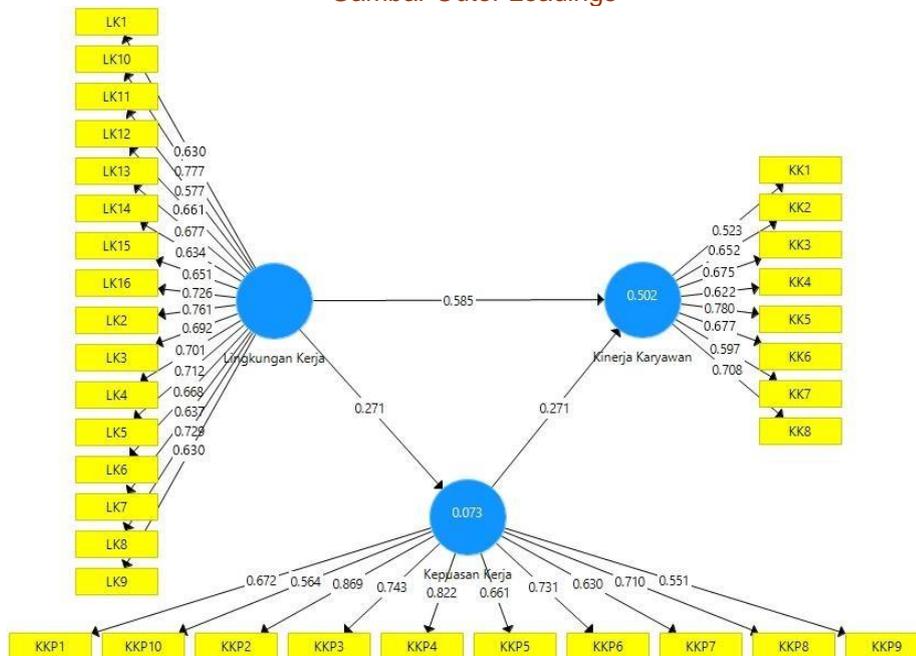
## Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

### Convergent Validity

Tabel Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
KK1		0,523	
KK2		0,452	
KK3		0,175	
KK4		0,222	
KK5		0,780	
KK6		0,477	
KK7		0,597	
KK8		0,708	
KKP1	0,672		
KKP10	0,564		
KKP2	0,869		
KKP3	0,743		
KKP4	0,822		
KKP5	0,661		
KKP6	0,731		
KKP7	0,630		
KKP8	0,710		
KKP9	0,551		
LK1			0,430
LK10			0,777
LK11			0,577
LK12			0,261
LK13			0,677
LK14			0,634
LK15			0,651
LK16			0,726
LK2			0,761
LK3			0,692
LK4			0,701
LK5			0,712
LK6			0,668
LK7			0,637
LK8			0,729
LK9			0,630

Gambar Outer Loadings



### Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,665
Kinerja Karyawan	0,627
Lingkungan Kerja	0,674

### Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,885
Kinerja Karyawan	0,842
Lingkungan Kerja	0,894

### Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,905
Kinerja Karyawan	0,729
Lingkungan Kerja	0,911

## Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,073	0,062
Kinerja Karyawan	0,502	0,490

### F Square

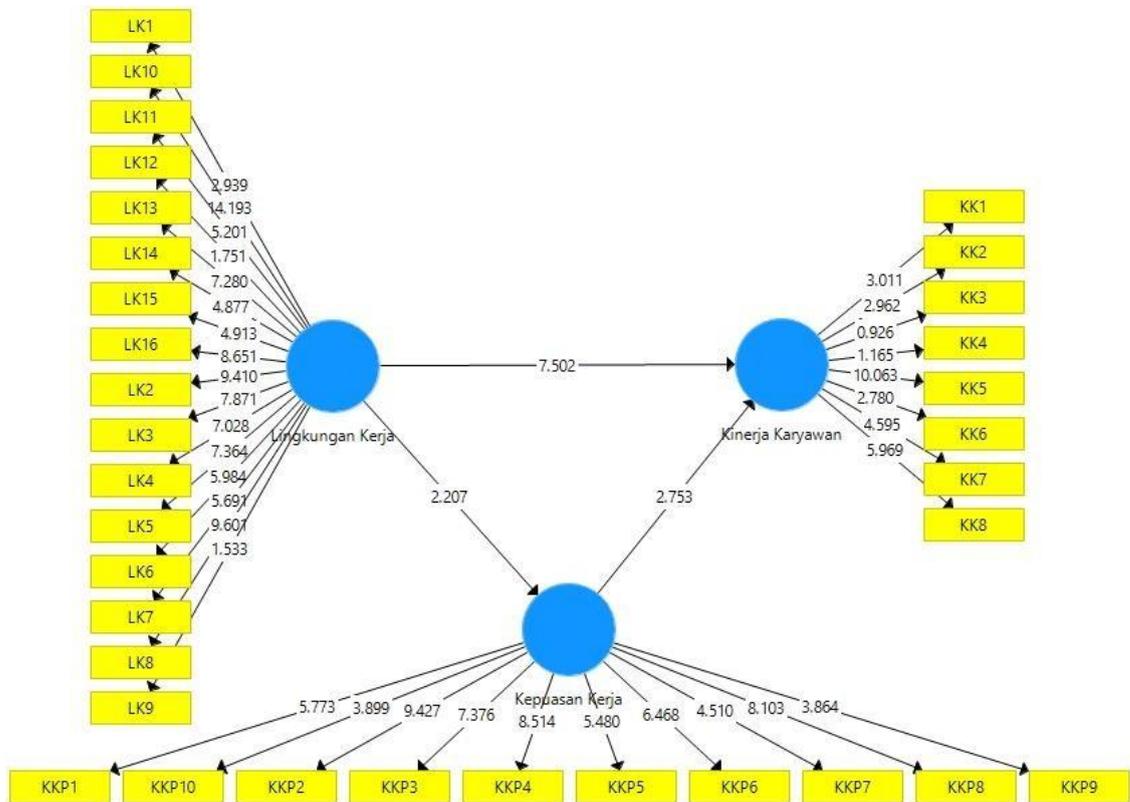
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja		0,137	
Kinerja Karyawan			
Lingkungan Kerja	0,079	0,638	

## Pengujian Hipotesis

### Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,271	0,271	0,099	2,753	0,006
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,271	0,314	0,123	2,207	0,028
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,585	0,610	0,078	7,502	0,000

Gambar Direct Effect



Spesific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,074	0,084	0,049	3,494	<b>0,000</b>

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,271	0,271	0,099	2,753	<b>0,006</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,271	0,314	0,123	2,207	<b>0,028</b>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,659	0,694	0,058	11,330	<b>0,000</b>