

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH DUKUNGAN
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**NAMA : SAPRAN SAPUTRA HARAHAHAP
NPM : 1805160127
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 27 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SAPRAN SAPUTRA HARAHAP
NPM : 1805160127
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) 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

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Penguji II

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.

Pembimbing

Dr. RADIMAN, SE., M.Si.

PANITIA UJIAN

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SAPRAN SAPUTRA HARAHAP
N.P.M : 1805160127
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH
DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan,

2023

Pembimbing

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN 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 : SAPRAN SAPUTRA HARAHAP
N.P.M : 1805160127
Dosen Pembimbing: Dr. RADIMAN, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH
DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki (laras kelengkapan, identifikasi masalah, rumusan, tujuan dan manfaat penelitian)	18/07/2023	
BAB 2	Perbaiki (landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis (Perbaikan teori buku dan jurnal)	21/07/2023	
BAB 3	Perbaiki pendekatan penelitian, berrisi, operasional, waktu penelitian, populasi, dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.	08/08/2023	
BAB 4	Perbaiki berisi analisis data pembahasan, perbaikan teori sumber buku dan jurnal.	22/08/2023	
BAB 5	Perbaiki kesimpulan dan saran.	09/09/2023	
Daftar Pustaka	Perbaiki dengan mendeley	12/09/2023	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACC masuk sidang	15/09/2023	

Medan, 15-09 - 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

(Dr. RADIMAN, 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sapran Saputra Harahap

NPM : 1805160127

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Sumatera Utara.” 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



Sapran Saputra Harahap

ABSTRAK

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

SAPRAN SAPUTRA HARAHAHAP

1805160127

Sapransaputraharp3009@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *slovin* berjumlah 80 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung dukungan organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE MEDIATION ROLE OF JOB SATISFACTION ON THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

SAPRAN SAPUTRA HARAHAP

1805160127

Sapransaputraharp3009@gmail.com

The aim of this research is to test and analyze the influence of organizational support and work environment on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study was all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). The sample in this study used slovin calculations totaling 80 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Data collection techniques in this research used documentation, observation and questionnaire techniques. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that organizational support, work environment and job satisfaction directly have a significant effect on employee performance. Organizational support and work environment influence job satisfaction. Indirectly, the work environment has a significant effect on employee performance through job satisfaction. Meanwhile, organizational support has no effect on employee performance, mediated by job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Keywords: Organizational Support, Work Environment, Performance, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu: **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

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 terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda Efendi Harahap dan Ibunda Rosmadani Siregar tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual 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 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 S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. 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 Dr Radiman, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, September 2023

Penulis

SAPRAN SAPUTRA HARAHAP
NPM:1805160127

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.3 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Dukungan Organisasi	15
2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi	15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi	15
2.1.2.3 Indikator Dukungan Organisasi.....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.1.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	22
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.1.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	27
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis Penelitian	34

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	36
3.2 Defenisi Operasional	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisis Data	41

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.2 Analisis Data	53

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Pembelian.....	71

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki

semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Elemen yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah dukungan organisasi dimana mereka bekerja, dukungan positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. karyawan yang rajin maupun tidak rajin tetap dihargai sama sehingga hal ini secara tidak langsung akan mengurangi kinerja karyawan dalam bekerja, selain itu dapat di contohkan sarana dan prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan yang diperlukan seperti tempat ibadah kurang memadai serta kantin yang tidak nyaman, apabila pendukung dirasakan kurang memadai, maka karyawan akan memberikan peayanan yang kurang maksimal. (Ilmaniar & Djastuti, 2018).

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerja sama, identifikasi, kinerja yang rajin

penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (Defrionaldo & Rivai, 2019). dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan.(Robbins, 2012).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan.(Simanjuntak, 2011)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2016)

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan (R Astuti & Riskinawati, 2018)

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak

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

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yaitu perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan dimana dimana penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja pegawai, dimana masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya selain itu kurangnya kerja sama antar pegawai khususnya antar divisi, selanjutnya pada dukungan organisasi dimana masih rendahnya dukungan organisasi hal ditunjukkan pada kurangnya kepedulian organisasi terhadap kerja keras pegawai dimana tidak adanya jaminan karir yang diberikan organisasi kepada pegawai walaupun pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi hal ini dapat dilihat dari posisi atau jabatan yang diduduki pegawai hanya berdasarkan waktu bekerja dan pendidikan yang dimiliki oleh

pegawai serta kebijakan dari pimpinan, selain itu masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat serta keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan bahkan pegawai tersebut tidak kembali ke kantor, selanjutnya pada kepuasan kerja dimana ada beberapa pegawai kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh pimpinan dan beberapa devisi lainya. Hal ini diperkuat dengan dilakukannya pra survey kepada 30 orang pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	12 orang	18 orang
2	Apakah pembagian tugas sudah adil?	10 orang	20 orang
3	Apakah fasilitas pealatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap?	8 orang	22 orang
4	Apakah anda puas dengan gaji yang diberikan perusahaan?	14 orang	16 orang

Berdasarkan tabel I.1 telah dilakukan pra survey kepada 30 orang pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, pada pertanyaan pertama 12 orang menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan sedangkan 18 orang menyatakan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Pada pertanyaan kedua 10 orang menyatakan pembagian tugas sudah adil sedangkan 20 orang menyatakan pembagian tugas belum adil. Pada pertanyaan ketiga 8 orang menyatakan fasilitas pealatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap sedangkan 22 orang menyatakan fasilitas pealatan kantor yang disediakan belum cukup lengkap. Pada pertanyaan ke empat 14 orang

menyatakan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan sedangkan 16 orang menyatakan belum puas dengan gaji yang diberikan perusahaan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Rendahnya dukungan organisasi terhadap pegawai hal ini ditunjukkan kurangnya kepedulian organisasi terhadap kerja keras pegawai dimana tidak adanya jaminan karir yang diberikan organisasi kepada pegawai walaupun pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi.
3. Lingkungan kerja yang tidak sempurna seperti fasilitas kerja serta suhu udara yang kurang memadai hal ini disebabkan tempat bekerja yang sering kali berubah-ubah.
4. Masih rendahnya kepuasan kerja pegawai dimana hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan serta antar divisi yang lainnya..

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada dukungan organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja kinerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
4. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
6. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang dukungan organisasi, lingkungan kerja, kepuuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga

dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal dukungan organisasi, lingkungan kerja, kepruasan kerja dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Veithzal Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja

karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2020) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang

yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Menurut (E Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja, inisiatif.

5. Ketelitian.
6. Kepemimpinan.
7. Kejujuran.
8. Kreativitas.

2.1.2 Dukungan Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka

Menurut (Maryati, 2014) mendeskripsikan, Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Sedangkan menurut (Danish, Ramzan, & Farid, 2013), dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Selanjutnya menurut (Erdogan & Enders, 2007), dukungan organisasi merupakan derajat kepercayaan individu terhadap organisasi bahwa organisasi peduli kepadanya, menilai setiap masukan yang diberikan, dan menyediakan pertolongan dan bantuan untuknya.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disintesis bahwa dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Dukungan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan usaha dalam menghargai kontribusi karyawan dan memenuhi kebutuhan sosioemosional karyawan (Rhoades & Eisenberg, 2008). Bentuk dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan tersebut ditangkap sebagai stimulus, kemudian diorganisasikan dalam proses kognitif dan diinterpretasikan oleh karyawan yang berupa persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Rhoades & Eisenberg, 2008) bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi merupakan persepsi yang dimiliki karyawan mengenai kesiapan organisasi memberikan dukungan pada saat dibutuhkan serta berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan karyawan. Bentuk dukungan organisasi salah satunya yaitu penghargaan atau *reward*. *Reward* adalah pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi (Nitisusastro & Mulyadi, 2012). Menurut (Simamora, 2014) mengartikan reward sebagai imbalan/insentif yang mengaitkan bayaran berdasarkan tujuan meningkatkan produktivitas untuk mencapai keunggulan kompetitif.

2.1.2.3 Indikator Dukungan Organisasi

Indikator dukungan organisasi menurut (Rhoades & Eisenberg, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan; perusahaan memberikan penghargaan/reward atas pencapaian kerja karyawan.
2. Pengembangan; perusahaan memperhatikan kemampuan dan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan.

3. Kondisi kerja; mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik.
4. Kesejahteraan karyawan; perusahaan peduli dengan kesejahteraan hidup karyawan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) indikator dukungan organisasi.

Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji, pengakuan, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 2) Keamanan dalam bekerja. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.
- 3) Kemandirian. Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.
- 4) Peran stressor. Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (work-overload), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (role-ambiguity), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (role-conflict).

- 5) Pelatihan. Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi . Dengan demikian secara operasional dukungan organisasi merupakan suatu cara perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikankinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Sementara menurut (Simanjuntak, 2011) mengatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan”.

2.1.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Selanjutnya faktor – faktor lingkungan kerja fisik menurut (Maryati, 2014) yaitu:

1. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja, perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, warnawarna tertentu akan menimbulkan rasa tenang misalnya warna biru atau hijau bisa menimbulkan semangat. Penggunaan warna cerah untuk efek semangat tidak harus memblok secara total namun bisa hanya sekedar sentuhan warna yang dipadukan dengan warna lainnya.

2. Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

3. Suara

Dalam perusahaan serig kali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara

diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Secara langsung, suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

4. Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

2.1.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karena lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat 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. Sumber utama adanya

udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan 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 (SATPAM)

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2010) terdiri dari:

1. Suasana Kerja

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

2. Hubungan Karyawan

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

3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

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

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Tiffin & McCornick, 1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.

Menurut (S. P. Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Luthans, 2012) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap

pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat 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 keterampilan.

2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (V Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerja sama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (DeFrionaldo & Rivai, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko, Sudibya, & Sintaasih, 2017) (Defrionaldo & Rivai, 2019) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018) (Puspita, 2011) (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dukungan organisasional yang diukur dengan keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan telah dikelola dengan baik oleh vendor sehingga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penilaian karyawan komunikasi yang terbuka dan tersedianya pelatihan menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja. (Putra, Sintaasih, & Putra, 2016)

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka selama sulit

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Rini Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.6 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara

pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerja sama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (Defrionaldo & Rivai, 2019).

Dukungan organisasional yang diukur dengan keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan telah dikelola dengan baik oleh vendor sehingga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penilaian karyawan komunikasi yang terbuka dan tersedianya pelatihan menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja. (Putra et al., 2016)

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka selama sulit

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

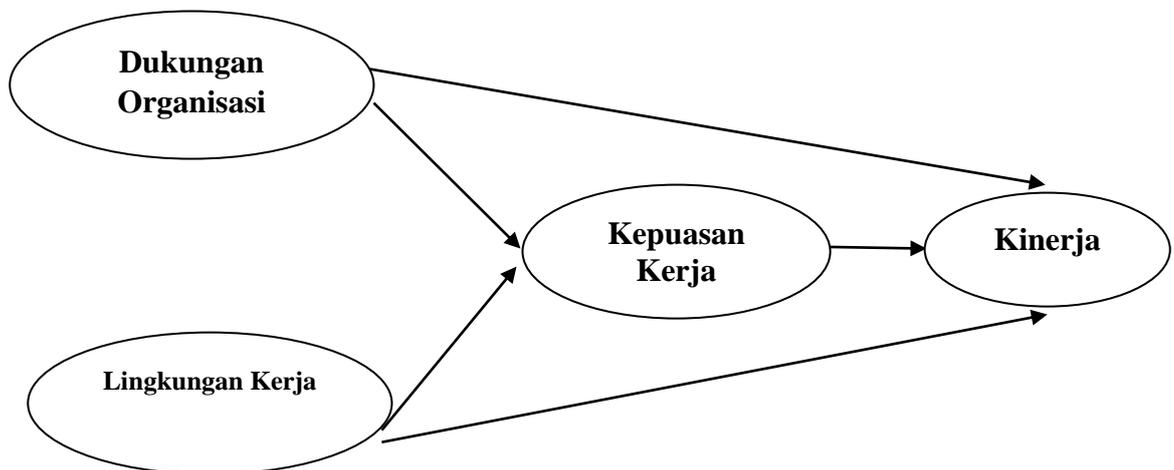
Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja pun juga semakin membaik sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Rini Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018a), adalah jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018a) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018a) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional serta variabel *intervening* adalah kepuasan kerja.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018b) adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu..

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	No Item
1	Kuantitas kerja	1,2
2	Kualitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya di andalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

2. Dukungan Organisasi (X1)

Dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai bahwa organisasi peduli dan menilai setiap kontribusinya demi kesuksesan organisasi.

Tabel 3.2 Indikator Dukungan Organisasi (X1)

No	Indikator	No Item
1	Keadilan	1,2
2	Dukungan atasan	3,4
3	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	5,6

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasan Kerja
2	Hubungan Pegawai
3	Tersedia Fasilitas bagi Pegawai

Sumber: (Suntoyo, 2012)

4. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja (Z)

No	Indikator	No Item
1	Kepuasan dengan gaji	1,2
2	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri	3,4
3	Kepuasan dengan promosi	5,6
4	Kepuasan dengan sikap atasan	7,8
5	Kepuasan dengan rekan kerja	9,10

Sumber: (Robbins, 2010)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Jl.Letjend Suprpto No.2, Medan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Oktober 2022 sampai Februari 2023. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul		■																		
2	Riset awal			■	■																
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal											■	■								
6	Riset											■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan Sekripsi																			■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018b) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

Tabel 3.6 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero)Medan

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5
2	Divisi Hukum	4
3	Divisi Teknik Informasi	11
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10
5	Biro Sekretariat	58
6	Bagian Tanaman	17
7	Bagian Teknik	17
8	Bagian Teknologi	11
9	Bagian Keuangan	12

10	Bagian Akuntantsi	13
11	Bagian Komersil	71
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22
13	Bagian Umum	93
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21
Jumlah		389

Sumber: PT. Perkebunann Nusantara IV (Persero) Medan (2021)

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018b) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79,55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV

(Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018b).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

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

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

3.6 Teknik Analisis Data

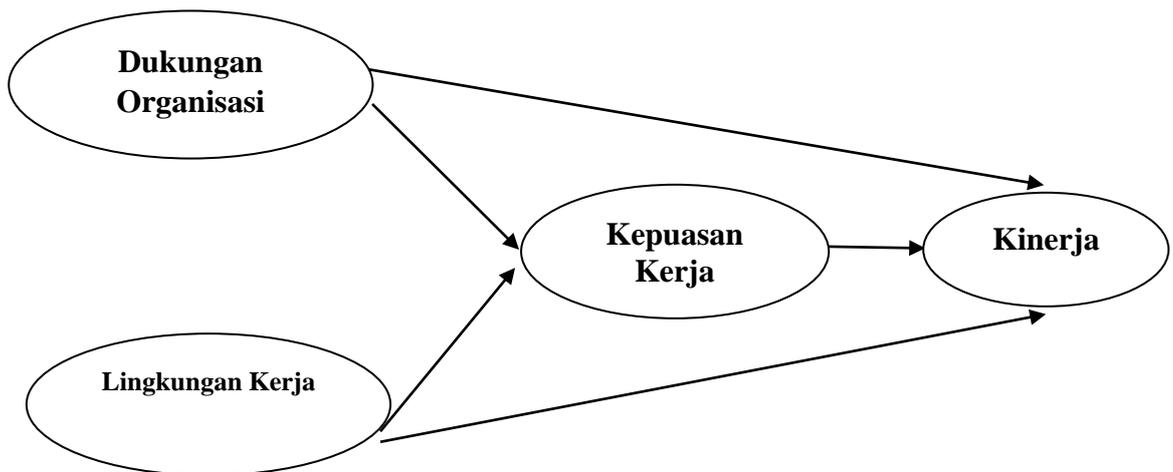
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

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

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan

pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

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

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

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

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

3.6.1 Analisa outer model

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

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

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

3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square

prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel dukungan organisasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot –penelitian.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25.0%	44	55.0%	12	15.0%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%
2	23	28.7%	41	51.2%	9	11.3%	5	6.3%	2	2.5%	80	100%
3	19	23.8%	51	63.7%	6	7.5%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%
4	22	27.5%	43	53.8%	11	13.8%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
5	25	31.3%	40	50.0%	11	13.8%	1	1.3%	3	3.8%	80	100%
6	32	40.0%	31	38.8%	10	12.5%	5	6.3%	2	2.5%	80	100%
7	25	31.3%	38	47.5%	13	16.3%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
8	19	23.8%	45	56.3%	12	15.0%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 Orang dengan persentase 55.0 %
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentase 51.2%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 51 Orang dengan persentase 63.7%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentase 53.8 %
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%
6. Jawaban responden tentang memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0 %
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentase 47.5 %
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentase 56.3%.

4.1.2.2 Dukungan Organisasi (X1)

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

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Dukungan Organisasi (X1)

No	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27.5 %	35	43.8 %	20	25.0 %	1	1.3 %	2	2.5 %	80	100%
2	15	18.8 %	50	62.5 %	10	12.5 %	2	2.5 %	3	3.8 %	80	100%
3	20	25.0 %	42	52.5 %	11	13.8 %	5	6.3 %	2	2.5 %	80	100%
4	25	31.3 %	40	50.0 %	11	13.8 %	2	2.5 %	2	2.5 %	80	100%
5	19	23.8 %	46	57.5 %	11	13.8 %	3	3.8 %	1	1.3 %	80	100%
6	20	25.0 %	40	50.0 %	12	15.0 %	4	5.0 %	4	5.0 %	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52.5%.
2. Jawaban responden tentang Pembagian tugas yang dilakukan kepada saya sudah adil, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50.0%.
3. Jawaban responden tentang Atasan memberikan arahan terhadap tugas yang harus diselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52.5%.

4. Jawaban responden tentang Atasan selalu memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50.0%.
5. Jawaban responden tentang memperoleh penghargaan sesuai dengan kontribusi saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 57.5%.
6. Jawaban responden tentang diberikan kesempatan promosi atas pekerjaan yang sudah saya selesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50.0%.

4.1.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	31.3%	39	48.8%	13	16.3%	1	1.3%	2	2.5%	80	100%
2	17	21.3%	52	65.0%	7	8.8%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
3	27	33.8%	36	45.0%	14	17.5%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%
4	25	31.3%	45	56.3%	6	7.5%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%
5	18	22.5%	47	58.8%	11	13.8%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
6	26	32.5%	41	51.2%	10	12.5%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%
7	57	71.3%	23	28.7%	0	0%	0	0%	0	0%	80	100%
8	55	68.8%	25	31.3%	0	0%	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 48.8%.

2. Jawaban responden tentang Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 orang dengan persentase 65.0%.
3. Jawaban responden tentang Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 54.0%.
4. Jawaban responden tentang beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 56.3%.
5. Jawaban responden tentang Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase 58,8%.
6. Jawaban responden tentang Pegawai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 51.2%.

4.1.2.4 Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	30.0%	39	48.8%	14	17.5%	1	1.3%	2	2.5%	80	100%
2	20	25.0%	48	60.0%	7	8.8%	4	5.0%	1	1.3%	80	100%
3	26	32.5%	36	45.0%	15	16.8%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%
4	26	32.5%	43	53.8%	6	7.5%	2	2.5%	3	3.8%	80	100%

5	16	20.0%	46	57.5%	12	15.0%	3	3.8%	3	3.8%	80	100%
6	23	28.7%	41	51.2%	11	13.8%	3	3.8%	2	2.5%	80	100%
7	23	28.7%	37	46.3%	11	13.8%	5	6.3%	4	5.0%	80	100%
8	30	37.5%	35	43.8%	9	11.3%	4	5.0%	2	2.5%	80	100%
9	21	26.3%	49	61.3%	6	7.5%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
10	23	28.7%	42	52.5%	12	15.0%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 48.8%.
2. Jawaban responden tentang puas gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 60.0%.
3. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 45.0%.
4. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direspon baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 53.8%.
5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 57.5%.
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 51.2%.

7. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 46.3%.
8. Jawaban responden tentang Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 43.8%.
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 61.3%.
10. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52.5%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Organisasi	0.742
Kepuasan Kerja	0.590
Kinerja	0.705
Lingkungan Kerja	0.654

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.6 *Discriminant Validity*

	Dukungan Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
X1.1	0.891	0.673	0.772	0.734
X1.2	0.900	0.752	0.789	0.781
X1.3	0.827	0.701	0.665	0.643
X1.4	0.835	0.686	0.706	0.678
X1.5	0.796	0.654	0.635	0.610
X1.6	0.914	0.700	0.726	0.723
X2.1	0.605	0.683	0.740	0.813
X2.2	0.740	0.711	0.800	0.858
X2.3	0.475	0.489	0.560	0.706
X2.4	0.561	0.642	0.671	0.779
X2.5	0.698	0.809	0.816	0.839
X2.6	0.788	0.804	0.844	0.848
Y1	0.579	0.703	0.808	0.781
Y2	0.731	0.697	0.860	0.791
Y3	0.613	0.662	0.781	0.721
Y4	0.634	0.714	0.822	0.765
Y5	0.682	0.750	0.848	0.778
Y6	0.772	0.780	0.867	0.813
Y7	0.839	0.792	0.879	0.816
Y8	0.720	0.773	0.846	0.735
Z1	0.711	0.801	0.756	0.704
Z10	0.394	0.593	0.524	0.515
Z2	0.684	0.788	0.668	0.640
Z3	0.625	0.784	0.627	0.697
Z4	0.688	0.820	0.672	0.731
Z5	0.680	0.860	0.713	0.729
Z6	0.581	0.840	0.713	0.674
Z7	0.601	0.768	0.636	0.629
Z8	0.501	0.696	0.640	0.663
Z9	0.666	0.692	0.737	0.634

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah

memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Dukungan Organisasi	0.930	0.945
Kepuasan Kerja	0.921	0.934
Kinerja	0.940	0.950
Lingkungan Kerja	0.894	0.919

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.2 Analisis Inner Model

4.2.2.1 Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi

(endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Nilai *F-Square*

	Kepuasan Kerja	Kinerja
Dukungan Organisasi	0.149	0.083
Kepuasan Kerja		0.098
Lingkungan Kerja	0.604	0.646

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh dukungan organisasi (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,083 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,646 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
3. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,098 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
4. Pengaruh dukungan organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,149 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
5. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

4.2.2.2 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Squire*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square

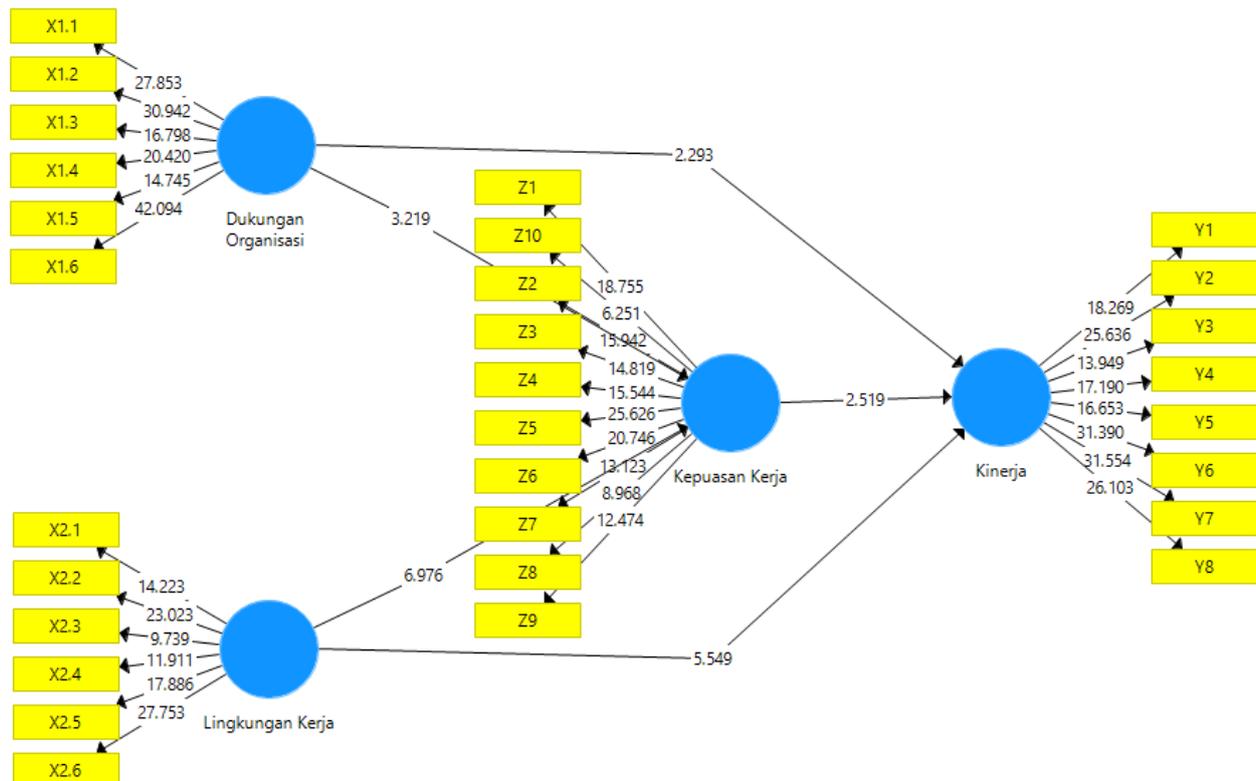
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.782	0.777
Kinerja	0.886	0.882

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai *r-square* 0,886 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai dukungan organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 88,8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai *r-square* 0,782 mengindikasikan bahwa variasi nilai kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai dukungan organisasi, lingkungan kerja sebesar 78,2% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient*



Gambar 4.1 Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.307	0.305	0.095	3.219	0.001
Dukungan Organisasi -> Kinerja	0.177	0.180	0.077	2.293	0.022
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.226	0.226	0.090	2.519	0.012
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.617	0.622	0.088	6.976	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.585	0.583	0.105	5.549	0.000

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.177. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,022 < 0,05$, berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,585. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,226. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,012 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)
4. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.307. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,617. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

4.2.3.2 Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Dukungan Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.069	0.069	0.039	1.793	0.074
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.140	0.140	0.059	2.367	0.018

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.069. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,074 > 0,05$, berarti dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,140. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,018 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

4.2.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.4.1 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.177. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,022 < 0,05$, berarti dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerja sama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (Defrionaldo & Rivai, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Riantoko, Sudibya, & Sintaasih, 2017) (Defrionaldo & Rivai, 2019) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4.2.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,585. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$,

berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018) (Puspita, 2011) (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,226. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,012 < 0,05$,

berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.4.4 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.307. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik dukungan organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti dukungan organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Dukungan organisasional yang diukur dengan keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan telah dikelola dengan baik oleh vendor sehingga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penilaian karyawan komunikasi yang terbuka dan tersedianya pelatihan menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja. (Putra, Sintaasih, & Putra, 2016)

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka selama sulit

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra et al., 2016) menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4.2.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,617. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti

struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Rini Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.4.6 Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.069. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,074 > 0,05$, berarti dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi dimana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan, dan diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerja sama, identifikasi, kinerja yang rajin penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja (Defrionaldo & Rivai, 2019).

Dukungan organisasional yang diukur dengan keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan telah dikelola dengan baik oleh vendor sehingga memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut penilaian karyawan komunikasi yang terbuka dan tersedianya pelatihan menjadi faktor peningkatan kepuasan kerja. (Putra et al., 2016)

Dukungan organisasi mengusulkan bahwa karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menyediakan sumber daya yang memadai dan menghargai mereka sebagai individu, termasuk kemungkinan bahwa organisasi akan menghargai kinerja mereka dan membantu mereka selama sulit

4.2.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,140. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,018 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja pun juga semakin membaik sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Dukungan Organisasi tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari dukungan organisasi peminanan diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk dukungan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Melihat dari lingkungan kerja diharapkan pimpinan untuk menjaga keharmonisan dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Melihat dari kepuasan kerja diharapkan karyawan dalam membentuk kepuasan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya efikasi diri, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 80 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 17–32.
- Astuti, R., & Riskinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, 1(6), 26–39.
- Astuti, Rini, & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azwar, S. (2004). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Farid, A. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self Monitoring. *Advances In Economic and Business*, 1(4), 312–317.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Defrionaldo, & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizationa; Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 544–561.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least*

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

- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmaniar, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Managemen Sebagai Variabel Intevening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(3), 1–15.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisusastro, & Mulyadi. (2012). *Perlikasi Konsumen Dalam Perspektif Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV Jejak.
- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Putra, I. D. P. G. W., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Outsorcing Depo Arsip PT X). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(10), 3531–3560.

- 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.
- Rhoades, L., & Eisenberg, R. (2008). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Riantoko, R., Sudibya, G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Udayana*, 6(3), 1–15.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- 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.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.

- Sutrisno. (2010). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta.: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tiffin, & McCornick. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–9.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.