

# PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Elyana Victoria<sup>1</sup>, Edalmen<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

*Email: elyana.115200047@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*

*Email: edalmen@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk: 18-02-2024, revisi: 04-06-2024, diterima untuk diterbitkan: 12-07-2024*

## ABSTRAK

Perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya yaitu karyawan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua dari sekian banyak faktor yang menjadi faktor penentu dan memerlukan perhatian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja pada PT. Nova Teknologi Awani berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner terhadap 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang dilakukan dengan program SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menambah variabel independen lain yang memengaruhi kinerja karyawan serta melakukan penelitian pada industri yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih beragam.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*Companies must be able to develop and improve the performance of their human resources, namely employees, in order to produce competent and quality human resources. Job satisfaction and the work environment are two of the many factors that are determining factors and require further attention in efforts to improve employee performance in a company. This research aims to find out whether job satisfaction at PT. Nova Teknologi Awani acts as a mediating variable in the influence between the work environment and employee performance. Data was collected using a questionnaire from 40 respondents using a saturated sampling technique. The data processing technique uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis carried out with the SmartPLS 4 program. The results of this study show that employee performance is not influenced by the work environment, job satisfaction is significantly influenced by the environment, employee performance is significantly influenced by job satisfaction, and job satisfaction work fully mediates the influence of the work environment on employee performance. Suggestions for further research are to add other independent variables that influence employee performance and conduct research in different industries to get more diverse results.*

**Keywords:** work environment, job satisfaction, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Sumber daya memainkan peran penting dalam mencapai tujuan bisnis. Sumber daya perusahaan dibagi menjadi beberapa kategori, masing-masing memiliki fungsi berbeda, seperti sumber daya keuangan, manusia, mesin, peralatan, dan informasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen manajemen yang sangat penting bagi suatu bisnis untuk mencapai tujuan keberhasilannya. Sumber daya manusia suatu organisasi mungkin merupakan aset yang sangat

berguna untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup jangka panjang. Oleh karena itu, agar proses pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat berjalan lancar, dunia bisnis perlu lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (Halisa, 2020).

Kemampuan mengembangkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, yaitu karyawan yang merupakan prasyarat untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Kinerja karyawan merupakan puncak dari pekerjaan yang telah dilacak dan dievaluasi, dengan keluaran yang diukur baik dari segi volume maupun kualitasnya. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari dan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang perlu mendapat perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Hilamaya *et al.*, 2021).

Sarana dan prasarana yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai di tempat kerjanya secara bersama-sama disebut sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan kontribusi terhadap rasa nyaman karyawan dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik dan paling efisien. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tempat kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Tenaga kerja yang puas akan lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan unggul (Irma *et al.*, 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong kinerja yang lebih optimal, efektif, dan efisien, penting bagi dunia usaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional individu yang berupa pertemuan antara harapan tentang nilai yang akan diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya dan timbal balik terhadapnya. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dikarenakan karyawan yang puas lebih mungkin merasa bahwa kebutuhan mereka telah terpenuhi dan berkinerja lebih baik, maka pengusaha harus mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Hilamaya *et al.*, 2021).

PT Nova Teknologi Awani atau yang biasa dikenal HelloBill, merupakan perusahaan berbasis software yang menawarkan sistem kasir dan *Point of Sale* (POS). Tujuan dari perusahaan adalah menjadi penyedia solusi bisnis teknologi informasi, melayani pemilik restoran, ritel, dan salon kecantikan dengan solusi perangkat lunak sebagai layanan dan bisnis yang mudah dan terjangkau. Pada perusahaan ini mengalami ketidaksesuaian antara target penjualan dengan realisasi penjualan lisensi *outlet* akibat penjualan lisensi *outlet* yang terjadi belakangan ini tidak memenuhi target yang telah ditentukan.

### **Kajian teori**

Wexley dan Yukl (1977) menegaskan bahwa kinerja merupakan penerapan teori keseimbangan (Afrianty *et al.*, 2020). J. Stacy Adams mengembangkan teori keseimbangan pada tahun 1963. Dikatakan bahwa jika penghargaan dan insentif diberikan atas pekerjaan yang dilakukan secara adil dan seimbang, maka seseorang akan bekerja secara maksimal dan memenuhi tanggung jawabnya dan masuk akal (rasional). Menurut teori keseimbangan, seorang karyawan akan memberikan kinerja terbaik jika mereka yakin bahwa *input* dan *output* cukup seimbang dan adil.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria terkait efektivitas lainnya (Gibson *et al.*, 2012). Kinerja mencakup tugas-tugas yang diselesaikan, cara penyelesaiannya, dan hasil yang dicapai. Menurut sudut pandang yang berbeda, kinerja adalah jumlah tindakan individu dalam suatu organisasi yang berkontribusi terhadap proses pencapaian tujuan, baik secara positif maupun negatif. (Colquitt *et al.*, 2011). Robbins (2016) menyatakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut: a.) kualitas; b.) kuantitas; c.) ketepatan waktu; d.) efektivitas; dan e.) kemandirian.

Evaluasi terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya dikenal dengan istilah kepuasan kerja (McShane dan Glinow, 2005). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengevaluasi pengalaman emosional yang dimilikinya di tempat kerja dalam kaitannya dengan kualitas pekerjaannya. Wibowo (2016) menyatakan bahwa teori nilai merupakan salah satu teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Premis teori ini adalah bahwa seseorang dapat merasakan kepuasan kerja jika hasil pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Jika seseorang memperoleh hasil yang lebih sedikit, mereka akan semakin tidak bahagia. Oleh karena itu, penting untuk menyadari apa yang dibutuhkan agar dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan. Widodo (2015 dalam Nurhandayani, 2022) menyebutkan indikator kepuasan kerja sebagai berikut: a.) gaji atau upah; b.) pekerjaan yang ditugaskan; c.) rekan kerja; d.) pemimpin atau atasan; e.) promosi; dan f.) lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berfungsi sebagai tempat karyawan menyelesaikan tugasnya, artinya para karyawan mengunjunginya secara rutin (Sihaloho *et al.*, 2019). Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses kerja, maka setiap organisasi yang ingin mengalami peningkatan kinerja pada karyawannya juga harus menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kemudian segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan berpotensi mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dianggap sebagai lingkungan kerja, menurut Hamid (2014). Berikut indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) adalah: a.) suasana kerja; b.) fasilitas pegawai tersedia; c.) hubungan antar rekan kerja; dan d.) hubungan antara pemimpin dan bawahan.

### **Kaitan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan**

Penelitian Sihaloho dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kondisi ini dapat dioptimalkan dan didukung untuk meningkatkan tingkat optimalisasi lingkungan. Kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, menurut penelitian Baskoro *et al.* (2019). Kemampuan organisasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hasil tambahan dari penelitian Arianto (2022) serta Ramban dan Edalmen (2022) mendukung anggapan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Lingkungan sekitar yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam konteks ini disebut sebagai lingkungan kerja. Meskipun demikian, penelitian Prakoso dan Effendi (2022), Sabilalo (2020), Safira dan Rozak (2020), Hartati *et al.* (2020), dan lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja**

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, menurut penelitian Funny dan Widjaja (2020) dan Jasmine dan Edalmen (2020). Hal ini karena tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yang akan berdampak

pada peningkatan kemungkinan kepuasan kerja. Penelitian Saputra (2022) serta Waskito dan Sumarni (2023) mengungkapkan hasil serupa yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat difasilitasi oleh perbaikan lingkungan kerja yang ditawarkan perusahaan. Namun tidak serupa dengan temuan Fenianti dan Nawawi (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

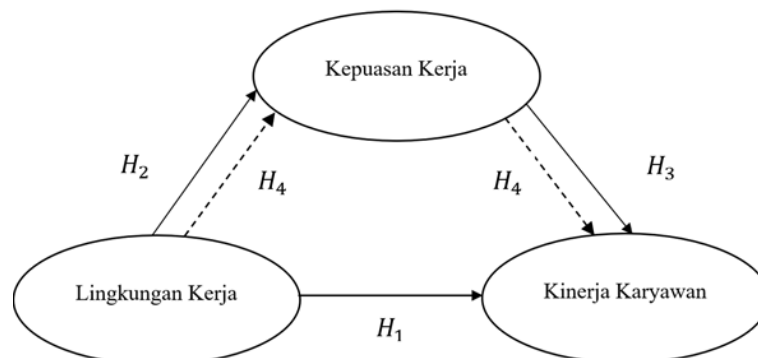
### **Kaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan**

Menurut Goldwin *et al.* (2019) dan Parasian dan Adiputra (2021), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Ketidakpuasan karyawan sering kali berwujud sebagai penundaan, kegagalan menyelesaikan tugas, dan bahkan kecenderungan untuk berhenti. Sebaliknya, pekerja yang puas dengan pekerjaannya cenderung dapat diandalkan dan berkinerja baik. Paparang *et al.* (2021) juga mengungkapkan hasil serupa yang menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu yang mendukung korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah Hendrayana *et al.* (2021). Peningkatan kinerja karyawan mungkin dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Kesimpulannya, menetapkan kondisi kerja yang sesuai dapat membantu mencapai kinerja optimal, dan kepuasan kerja berperan penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan hasil kinerja. Di sisi lain, penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Partika *et al.* (2020) dan Azhari *et al.* (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja.

### **Kaitan antara kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Ende dan Firdaus (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan faktor lingkungan kerja yang dipengaruhi variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk melakukan yang terbaik dan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka capai. Kemudian dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, Arianto (2022) menjelaskan lebih lanjut bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sutaguna (2022), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, semakin memperkuat klaim tersebut.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kerangka pemikirannya dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model penelitian

Berikut rumusan hipotesis penelitian berdasarkan kerangka pada Gambar 1.

H<sub>1</sub>: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H<sub>3</sub>: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

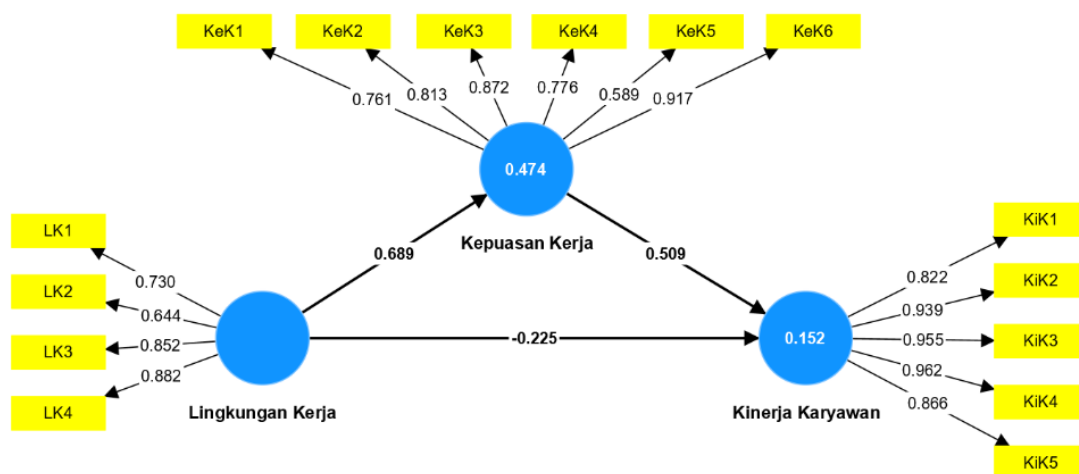
H<sub>4</sub>: Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal dalam penelitiannya. Metodologi penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Seluruh tenaga kerja PT. Nova Teknologi Awani adalah populasi penelitian yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga dengan sampel jenuh. Ukuran sampel berjumlah 40 orang dari populasi yang diteliti. Untuk kuisioner yang berisi pernyataan mengenai kinerja karyawan diisi oleh manajer untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan. Kemudian, seluruh karyawan dan manajer mengisi kuisioner berisi pernyataan tentang kepuasan kerja dan lingkungan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibuat dengan Google Forms sebagai instrumennya. Skala likert dengan jenis data primer digunakan untuk menghitung variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS 4.0.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisa data dengan SmartPLS dengan menguji validitas, reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan uji path coefficient. Gambar 2 menunjukkan hasil pengujian dengan analisis PLS Algorithm.



Gambar 2. Hasil analisis PLS *algorithm*

Terlihat bahwa setiap indikator yang digunakan untuk menghitung *loading factor* setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,5 (Hair *et al.*, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut valid. Tabel 1 menggambarkan validitas perhitungan konvergen menggunakan AVE, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*.

Tabel 1. Hasil uji *Average Variances Extracted*, *Cronbach's alpha*, dan *composite reliability*

Variabel	<i>Average Variances Extracted</i> (AVE)	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0,613	0,794	0,880
Kepuasan Kerja	0,632	0,878	0,953
Kinerja Karyawan	0,829	0,947	0,858

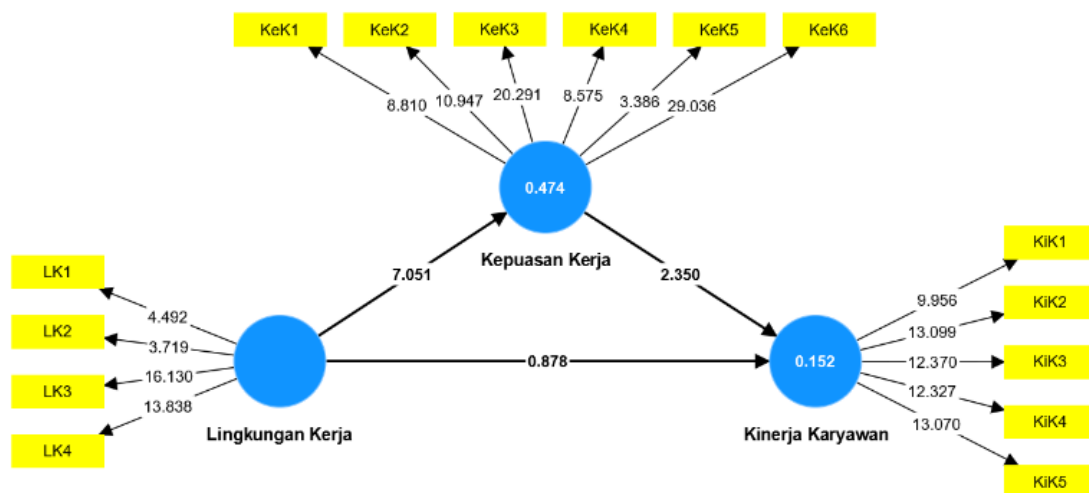
Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang memenuhi syarat uji validitas dan dapat dianggap valid adalah variabel yang memiliki nilai *Average Variances Extracted* lebih besar dari 0,5 (Hair *et al.*, 2019). Tabel tersebut menunjukkan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Hair *et al.*, 2014). Suatu variabel laten dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70 (Hair *et al.*, 2014). Tabel 2 menampilkan hasil uji *R-Square* atau Koefisien Determinasi.

Tabel 2. Hasil uji koefisien determinasi

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0,474
Kinerja Karyawan	0,152

Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mempunyai nilai *R-square* sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dalam penelitian ini (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) dapat memberikan pengaruh sebesar 15,2%. Lingkungan kerja sebagai variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, memberikan pengaruh sebesar 47,4% pada variabel mediasi kepuasan kerja yang memiliki nilai *R-square* sebesar 0,474. Dengan nilai *R-square* yang kurang dari 0,33 maka hasil pengujian variabel kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh yang lemah (Ghozali dan Latan, 2015).

Kemudian, hasil pengujian dari variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang sedang karena memiliki nilai *R-square* kurang dari 0,66 tetapi lebih besar dari 0,33 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut hasil temuan uji *bootstrapping* penelitian ini, yang ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil uji *bootstrapping*

Uji *path coefficients analysis* bertujuan untuk mengetahui dan menentukan arah pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen yang dirumuskan pada hipotesis penelitian. Apabila nilai *path coefficients* (original sample) bernilai negatif (-) terjadi pengaruh negatif. Nilai *path coefficients* (original sample) yang bernilai 0 berarti bahwa tidak ada pengaruh. Sedangkan, nilai *path coefficients* (original sample) yang bernilai positif (+) berarti bahwa terjadi pengaruh yang positif. Apabila variabel mempunyai nilai *P-value* kurang dari 0,05 dan nilai *T-statistics* lebih besar dari 1,96 maka uji hipotesis dapat dikatakan signifikan (Abdillah & Hartono, 2015). Tabel 3 menampilkan hasil pengujian *path coefficients*.

Tabel 3. Hasil uji *path coefficients*

	<i>Original Sample</i>	<i>T-statistics</i>	<i>P-values</i>
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,225	0,878	0,380
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,689	7,051	0,000
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,509	2,350	0,019
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,351	2,004	0,045

Dari hasil pengujian *path coefficient* pada Tabel 3, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja. Dengan nilai *T-statistics* sebesar  $0,878 < 1,96$  dan *P-values* sebesar  $0,380 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dan  $H_1$  ditolak.
- Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Dengan nilai *T-statistics* sebesar  $7,051 < 1,96$  dan *P-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan  $H_2$  diterima.
- Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Dengan nilai *T-statistics* sebesar  $2,350 < 1,96$  dan *P-values* sebesar  $0,019 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan  $H_3$  diterima.
- Kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh lingkungan kerja yang dimediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dengan nilai *T-statistics* sebesar  $2,004 < 1,96$  dan *P-values* sebesar  $0,045 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara penuh memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  $H_4$  diterima.

## Diskusi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan tetap tidak terpengaruh oleh perbaikan atau kemunduran di lingkungan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sabilalo (2020), Safira dan Rozak (2020), Prakoso dan Effendi (2022), serta Hartati *et al* (2020) yang menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ende dan Firdaus (2021), Baskoro *et al.* (2019), Ramban dan Edalmen (2022), dan Sihalohe dan Siregar (2019) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Menurut penelitian ini, lingkungan kerja seorang karyawan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Akan terdapat korelasi positif antara peningkatan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja dalam perusahaan. Apabila lingkungan kerja pada perusahaan semakin baik maka akan berpengaruh pada kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. Namun, lingkungan kerja yang memburuk juga akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Funny dan Widjaja (2020), Waskito dan Sumarni (2023), Jasmine dan Edalmen (2020), serta Saputra (2022) yang menemukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Di sisi lain, penelitian Fenianti dan Nawawi (2023) mengungkapkan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan dan bersifat negatif.

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Penelitian ini telah menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Akan terdapat korelasi positif antara peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan pun akan ikut menurun. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parasian dan Adiputra (2021), Goldwin *et al.* (2019), Paparang *et al.* (2021), serta Hendrayana *et al.* (2022) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Akan tetapi, pandangan ini berbeda dengan penelitian Azhari *et al.* (2021) dan Partika *et al.* (2020) yang menemukan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara lingkungan kerja yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian ini, kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan di lingkungan kerja. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh perbaikan dan peningkatan lingkungan kerja dalam perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja suatu perusahaan memburuk maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga akan menurun. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramban dan Edalmen (2022), Arianto (2022), Sutaguna (2022), serta Ende dan Firdaus (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dalam bekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian ini, terdapat beberapa saran kepada pihak yang terkait terutama bagi PT. Nova Teknologi. Perusahaan disarankan untuk membangun dan meningkatkan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hubungan antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik dan harus dipertahankan. Namun disarankan agar perusahaan meningkatkan dan menyediakan fasilitas kantor yang memfasilitasi dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga perlu ditingkatkan untuk meningkatkan tingkat kinerja di kalangan karyawan. Karyawan sudah merasa nyaman dengan tempat kerjanya dan harus dipertahankan. Meskipun demikian, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan kemampuan karyawan sebelum memberikan promosi. Selain itu, perusahaan disarankan menyesuaikan upah dan gaji yang akan diberikan kepada karyawan dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Menurut penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang selanjutnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pada penelitian ini variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja hanya memberikan pengaruh sebesar 15,2% terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, saran yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Menambah variabel independen lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, stres kerja, serta beban kerja.
- b. Melakukan penelitian pada industri yang berbeda, seperti bank, rumah sakit, manufaktur, dan industri lainnya agar dapat memberikan hasil yang berbeda.

#### REFERENSI

- Abdillah, W. & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Afrianty, T. W. & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural dalam Penilaian Kinerja Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 227-244. <https://doi.org/10.24843/EEB.2020.v09.i03.p01>



- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331-342. <https://doi.org/10.32493/dr.v5i4.21961>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187-193.
- Baskoro, Y. D. T., Suddin, A., & Sutarno, S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponogoro. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 165-174.
- Colquitt, J. A., Jeffery A. L., & Michael J. W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Ende & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 2(1), 56-69.
- Fenianti, F. & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Funny, F. & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-50. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7423>
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, Jr. R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 36-45.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser V.G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Halisa. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin*, 1(2), 14-22.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Hendrayana, I. G. N. B., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi, *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1357-1368.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 5(3), 1-13.
- Irma, A. & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jasmine, I. & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 450-460. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>

- McShane, S. L. & Glinow, V. M. A. (2005). *Organizational Behavior*. 3 edition. USA: McGrawHill.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 1(2), 108-110.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Parasian, C. S. & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Prakoso, A. & Efendi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2709-2718.
- Ramban, K. & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkalau, A. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Safira, A. D. A. & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU 2020*, 519-523.
- Sihaloho, R. D. & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(5), 392-399.
- Waskito, M. & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 315-328.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.