

Pengaruh Lingkungan Kerja yang Dimediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Herman Ruayari

Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua Indonesia

emanruwayari11@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:

Diterima 20 April 2024

Revisi disetujui 22 Mei 2024

Dipublikasi 30 Juni 2024

Kata kunci: Kinerja Karyawan,
Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

DOI: 10.55098/7kynwa51

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbasis survey dan bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan peran kepuasan kerja sebagai mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Populasi penelitian ini adalah PT. Papua Akbar Bersatu dan sampel diperoleh sebanyak 52 dengan menggunakan desain sample jenuh. Metode analisis data penelitian ini menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural berbasis varian dengan tahapan uji *outer model* (validitas dan reliabilitas) dan *inner model* (pengujian hipotesis). Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi pilar penting untuk menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Jika karyawan memberikan performa yang baik tentu perusahaan tersebut bisa berkembang semakin baik. Namun jika kinerja karyawan mulai menurun maka perkembangan perusahaan tersebut bisa makin lama makin mundur atau perusahaan tersebut bisa tutup. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya menurut (Wijonarko et al., dalam Marisya, 2022). Sedangkan menurut Adapun Jayanti & Syamsir, kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (dalam Marisya, 2022). Menurut (Prinata et al., dalam Surisno 2023), mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah lakukan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut Barus & Siregar dalam Kasmir (2023) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dicapai dalam menuntaskan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode tertentu. Dan menurut (Sumadhinata, dalam Rivai, 2018) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut (Sumadhinata, dalam Siswanto 2018) Kinerja ialah prestasi

yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu didalam pekerjaannya yang didalamnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas seorang individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Ekawati, dalam Marisya, (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menurun disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang baik, tentu akan membuat konflik antara rekan kerja. Selain dipicu karena pola komunikasi yang buruk, konflik ini juga dapat ditimbulkan dari perbedaan pendapat, sehingga lingkungan kerja yang buruk otomatis akan membuat kinerja karyawan yang buruk juga. Tentu saja, hal ini berdampak buruk terhadap perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan hasil penelitian yang sama dengan jurnal yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang didapatkan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan untuk di jadikan bahan kesenjangan atau *Research gap* penelitian yaitu, menurut Sihalohe & Siregar, (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maswar et al., (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Alfian & Susanti, (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pun menurut Rahmadani & Sampeliling, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan et al.,(2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmini et al., (2022), Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu karena kurangnya motivasi dalam perusahaan harus cepat dan tanggap dalam mengatasi masalah yang terjadi terutama karyawan, karena hal tersebut memiliki dampak yang merugikan bagi perusahaan baik dari segi kepercayaan maupun dari kerugian waktu yang diberikan dan disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk atau keadaan sekitar yang tidak mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat di mediasi oleh kepuasan kerja, dimanah ketika karyawan merasakan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah kondisi yang mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menjadi bersemangat dalam bekerja dan menjadi loyal kepada instansi sehingga mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018). Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.(dalam Rizky, 2022). Hasil

penelitian oleh Ajjiah et al.,(2023) dan Mauli & Mukaram, (2016) menemukan adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting menyelesaikan dalam pekerjaannya. karyawan Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti dalam Rahmawanti, (2014), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Saydam dalam Rahmawanti, (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya.

Menurut Lewa dan Subono dalam Rahmawanti, (2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti, (2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimanah seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Annatasya & Rosalina, (2022) indikator lingkungan kerja adalah Penerangan, Suhu udara, Kebisingan, Penggunaan warna, Ruang yang dibutuhkan, Kemampuan untuk bekerja, dan Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy dalam Sumadhinata, (2018), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Prinata et al., (2023) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Barus & Siregar,(2023) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin dalam Aziz et al., (2022) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robbins dalam Sihombing & Larasati, (2020) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah Kualitas kerja karyawan, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Kepuasan Kerja

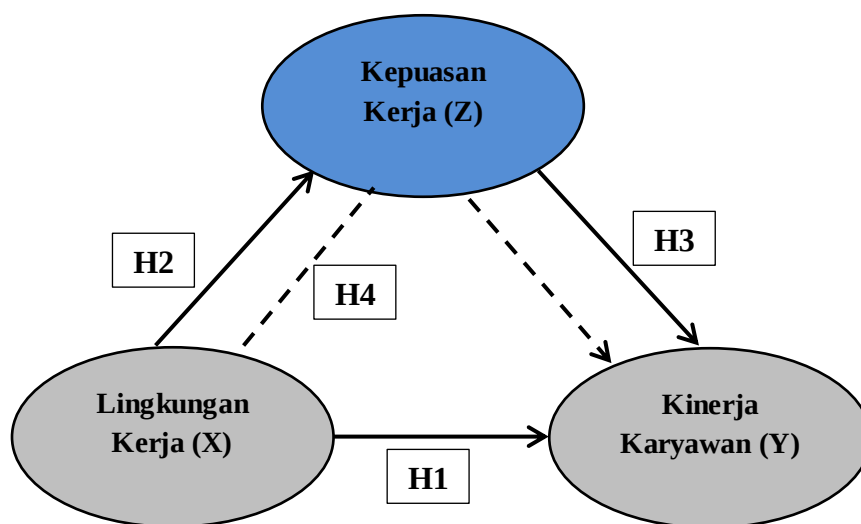
Kepuasan Kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, sesuatu kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Menurut Hasibuan, Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik dalam (Awal et al., n.d.2019). Rivai dan Mulyadi, dalam Awal et al., n.d.(2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Colquitt, lePine dan Wesson, dalam Awal et al., n.d.(2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge dalam Awal et al., n.d.(2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.

Menurut Afandi, dalam Bisnis et al., (2020) indikator kepuasan kerja adalah Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. Upah/Gaji Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Rekan kerja Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kerangka Teoritis

Model Empiris merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep satu terhadap yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti dan dibahas. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) adalah Lingkungan Kerja (X) sedangkan untuk variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y) kemudian pada penelitian ini menggunakan variabel *Intervening* adalah Kepuasan Kerja (Z) sehubungan dengan pembahasan tentang variabel-variabel diatas, maka peneliti membuat model empiris sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Teoritis



Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan apabila lingkungan kerja tersebut mampu melahirkan kepuasan kerja sebagai mediasi atau intervening untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis

Sutrisno dalam Ahmad et al., (2022) mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan (Bacal dalam Dr. Meithana Indrasari, S.T., 2017). Diduga bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan didukung dengan para peneliti yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Menurut Sari, 2023). Hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marcelia et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok menurut (Mangkunegara dalam Ahmad et al., 2022). Sedangkan Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Diduga bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan didukung dengan para peneliti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (Dharmawan & Nugroho, 2022) dan menurut (Adinata & Turangan, 2023) menyatakan hasil yang sama yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Gibson dalam Dr. Meithana Indrasari, S.T., (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara dalam Dr. Meithana Indrasari, S.T., 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Diduga bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan didukung dengan para peneliti. Menurut Mauli & Mukaram, (2016) Hasil review ditemukan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tenaga kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi menaruh banyak pemikiran dan upaya untuk menemukan tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Silalahi dalam Ahmad et al., (2022), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Suntoro dalam Dr. Meithana Indrasari, S.T., (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Wexley dan Yuk dalam Dr. Meithana Indrasari, S.T., (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjang bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Diduga bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan didukung dengan para peneliti yakni. Menurut Dharmawan & Nugroho, (2022), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara sumultan atau Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Wicaksono & Gazali, (2021), Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Herlambang et al., (2022) Menyatakan bahwa hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan Populasi umum dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Papua Akbar Bersatu yang berjumlah total 52 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan *Software SmartPLS* versi 4. Yang dijalankan dengan media komputer. Analisa pada PLS dilakukan melalui tiga tahapan meliputi Model Pengukuran (*Outer Model*), Model Struktural (*Inner Model*), dan Pengujian Hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping. Uji bootstrapping ini juga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan dan signifikansi hubungan setiap variabel latennya. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan t-tatistic atau t-hitung yang sudah ditentukan. t-hitung yang dihasilkan dalam uji bootstrapping harus lebih besar dari t-tabel one tail yaitu 1.65 untuk standar eror sebanyak 5% atau p value di bawah 0.05 (Hair et al. 2017 : 320)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil pengumpulan kuesioner yang disebar dan telah diisi oleh para karyawan yang menjadi responden pada PT. Papua Akbar Bersatu. Dari 52 target responden, peneliti berhasil menyebarkan kuesioner dalam bentuk *Google Drive* kepada seluruh responden. Jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 52 atau 100% dari total target.

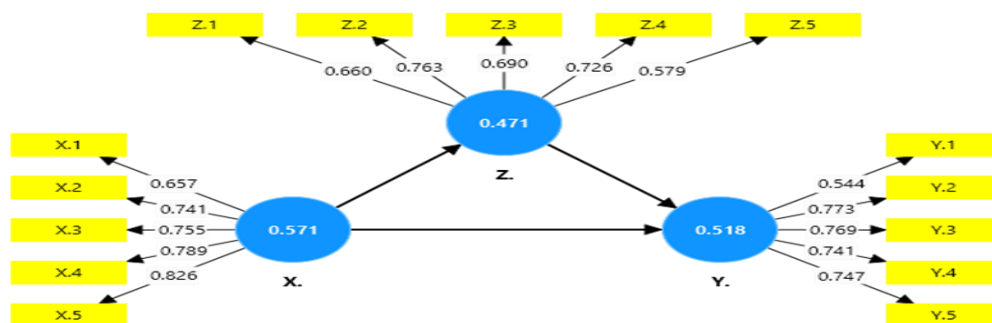
Tabel 1
Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Kuesioner yang di isi	52
2	Kuesioner yang di olah	52
Respon Rate		100%

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji *outer model* untuk menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis *Smart PLS 4*.

Gambar 2
Hasil Analisis Smart-PLS



Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X,Y memiliki nilai lebih besar dari 0.5 dan variabel Z memiliki nilai kurang dari 0.5.

Uji Reliabilitas dan *Average Variance Extraced (AVE)*

Nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5 ataupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel.

Tabel 2
Reliabilitas dan Validitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
X.	0,811	0,817	0,869	0,571
Y.	0,764	0,774	0,842	0,519
Z.	0,707	0,724	0,818	0,531

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4 (2024)

Hasil uji *R-Square* (R^2) menunjukkan bahwa nilai variabel Y atau Kinerja Karyawan adalah $0,498 = 0,50 \geq 0,25$ dan nilai variabel Z atau Kepuasan Kerja adalah

0,434 > 0.25. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh sedang dan kecil

Tabel 3
R Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Y.	0,498	0,478
Z.	0,434	0,423

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4 (2024)

Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Dalam metode *bootstrapping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1,98 dan atau nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak begitu pula sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Uji *Bootstrapping* Direct Effects Pengaruh Langsung

	<i>Original sampel (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,626	0,630	0,106	5,931	0,000
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,659	0,680	0,072	9,212	0,000
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,434	0,469	0,141	3,064	0,002

Sumber : Data diolah dengan Smrat PLS 4 (2024)

Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *t-statistics* 5,851 > 1.98 dengan arah Positif serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Papua Akbar Bersatu. Variabel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai *tstatistics* 8,479 > 1.98 dengan arah positif serta nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Papua Akbar Bersatu. Variabel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai *tstatistics* 2,899 > 1.98 dengan arah positif serta nilai signifikan $0.004 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Papua Akbar Bersatu.

Tabel 5
Hasil Uji *Bootstrapping* Specific Indirect Effects Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original sampel (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Lngkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,286	0,320	0,108	2,642	0,008

Sumber : Data diolah dengan Smart PLS 4 (2024)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, memiliki nilai *t-statistik* 2,552 > 1.98 dengan arah positif serta nilai

signifikan $0.011 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Papua Akbar Bersatu maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan adanya suhu udara yang tepat di lingkungan kerja, maka dapat lebih memastikan karyawan merasa nyaman dan lebih berkonsentrasi. Selain suhu udara, kemampuan juga merupakan faktor penting karena meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menurut Marcelia et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Papua Akbar Bersatu, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Dengan adanya rekan kerja seorang karyawan dapat berinteraksi, rekan kerja bisa menjadi salah satu motivasi untuk bekerja. Selain rekan kerja kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan diberikan promosi sesuai dengan prestasi kerja dan tingkat keahlian serta diberikan kompensasi tepat waktu sesuai dengan hak karyawan. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Adinata & Turangan, 2023).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja pada PT. Papua Akbar Bersatu, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri oleh perusahaan seperti menerima arahan atau tugas yang diberikan dapat memercayai untuk menyelesaikan tugas dan tanpa pengawas oleh perusahaan, kuantitas juga salah satu faktor penting karna karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dan menurut Mauli & Mukaram, (2016) Hasil review ditemukan terdapat kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Papua Akbar Bersatu, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja dan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan PT. Papua Akbar Bersatu. Penting perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni memperhatikan upah/gaji sebagai jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan sebagai hasil pekerjaan dengan kebutuhan yang dirasakan. Pengawasan juga salah satu faktor yang dapat diperhatikan karna setiap tugas atau kegiatan yang dijalankan dapat untuk memantau atau mengawasi setiap tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut Dharmawan & Nugroho, (2022) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Gazali, (2021), Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Herlambang et al., (2022) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Kesimpulan

Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Papua Akbar Bersatu. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Papua Akbar Bersatu.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Papua Akbar Bersatu. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Papua Akbar Bersatu.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan bagi Perusahaan tempat para karyawan bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan Lingkungan Kerja pada perusahaan serta factor-faktor yang mempengaruhinya. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang lingkungan kerja pada perusahaan (melakukan penelitian) maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). *Lingkungan Kerja Work From Home Selama Pandemi Covid-19 : Apakah Berdampak Pada Kinerja Karyawan ?* 12(1).
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Asmini, A., Umar, U., & Zulfahmi, Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95–100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Awal, A., Magister, J., Publik, A., Sosial, F. I., & Padang, U. N. (N.D.). *Keuangan Desa Di Kecamatan Air Hangat Timur*. 9(1), 1–15.
- Aziz, N., Dewanto, I. J., Raya, U. T., Studi, P., Informatika, T., & Raya, U. T. (2022). *Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya)*. 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>

- Bajeng, K., & Gowa, K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*. April.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Medan*. 1(02), 65–79.
- Bisnis, J. A., Sekolah, M., Ilmu, T., Makassar, E., & E-Mail, B. (2020). *Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar*. 10(2), 86–92.
- Dharmawan, B. H., & Nugroho, R. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Dhamar Tunggal Wulung Kota Kediri*.
- Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 83–100.
<https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i1.1253>
- Dr. Meithana Indrasari, S.T., M. M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (1st Ed.). Indomedia Pustaka.
- Dwiasuti, R. (2019). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian*. Ub Press.
- Ekonomi, F., Tamansiswa, U., Ekonomi, F., Tamansiswa, U., Ekonomi, F., & Tamansiswa, U. (N.D.). *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Musi Prima Karsa Palembang Wiwin Winarsih 1 , Aries Veronica 2 , Efidiyana 3 2*. 181–191.
- Ferdinand, T. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartoyo, & Arsyad. (2021). *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan & Ekonomi*. *Jurnal Penkomi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 4(1), 1–17.
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yuliawati, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pilar Perkasa Mandiri*. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(01), 94–102.
<https://doi.org/10.34305/Jikbh.V13i1.393>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). *Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Kita Sukses Mandiri*. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39–50.
<https://doi.org/10.35912/Simo.V4i1.1779>
- Kadek, N., Jayanti, S., Bagus, I., & Surya, K. (2023). *Pengaruh Motivasi , Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung) Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : Sarijayanti47@Gmail.Com Abstrak Kata Kunci : Mo*. 12(6), 602–626.
- Karawang, M. K., Suciati, O. D., Hidayat, R., Azizah, A. N., Universitas, M., Karawang, S., Universitas, D., Karawang, S., & Performance, E. (2022). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 8(4). <https://doi.org/10.5281/Zenodo.6358138>
- Kerja, B., Kepuasan, T., Karyawan, K., Pusaka, P. T., & Teknik, G. (2022). *Jurnal Manajemen Usni*. 6(2).

- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/Jrbi.V3i2.937>
- Lingkungan, P., Terhadap, K., Kerja, K., Pada, K., Bpr, P. T., & Jabar, M. (2022). *Jurnal Impresi Indonesia (Jii)*. 1(4), 308–314. <https://doi.org/10.36418/Jii.V1i4.45.Ali>
- Londok, R. N., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv . *Diagram Global Mandiri Manado*. 9(1), 122–127.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja , Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Pltgu Proyek Muara Tawar. 5(2), 598–613.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan. 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/Idarah.2020.V1i1.16-29>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V2i2.71>
- Prinata, A. S., Sijabat, R., & Tengah, J. (2023). *Strategi Strategi*. 13(2).
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 Kinerja : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Issn*, 20(1), 77–86.
- Rahmawanti, N. P. (2014). (*Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*). 8(2), 1–9.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V3i3.832>
- Robbins, S. . (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrofersi Dan Aplikasi* (I). Pt. Prehalindo Persada.
- Sari, P. N. (2023). *Issn : 2809-7491*. 3, 11–17.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sihombing, G. K., & Larasati, A. F. (2020). *Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sambas Periode 2016-2020*. 110–117.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Peneltian Kualitatif, Kuantitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

- Sumadhinata, Y. E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung*. September, 1–13.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). *Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan* 89. 2(1), 89–102.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/V3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening*. 5(1), 22–34. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>