



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Faiqurrutab¹, Adi Soeprapto^{2*}, Suratna³

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Bisnis, UPN Veteran Yogyakarta

*Email Penulis Korespondensi: adi_soeprapto@upnyk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. Besar sampel adalah 60 responden yaitu Karyawan Tetap Divisi Produksi PT. Taru Martani dengan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Termasuk kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya perusahaan memperhatikan tingkat kinerja karyawan dengan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kondisi di sekitar tempat kerja karyawan, pembentukan mental karyawan dan pemberian punishment kepada karyawan agar pengawasan terhadap karyawan berjalan dengan baik.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was conducted to determine and analyze the effect of work environment and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research uses an explanatory research type. The sample size was 60 respondents, they were Permanent Employees of the Production Division of PT. Taru Martani with. The sampling technique used is simple random sampling. The data analysis technique used descriptive statistical analysis and the Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Square (PLS).

72





The results showed that there were a positive and significant effect between work environment on job satisfaction, work motivation on job satisfaction, work environment on employee performance, and work motivation on employee performance. Including job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. There was indirect influence between the work environment on employee performance through job satisfaction and work motivation on employee performance through job satisfaction. Based on the results of the study, the company should pay attention to the level of employee performance by giving freedom to employees in completing work, the conditions around the employee's workplace, mental formation of employees and giving punishment to employees so that supervision of employees goes well.

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

Pendahuluan

Bagian ini sebaiknya menguraikan latar belakang penelitian/kajian. Penulis perlu menjelaskan alasan pentingnya penelitian atau kajian ini dilakukan. Pendahuluan sebaiknya menjelaskan *theoretical gap*, *empirical gap*, atau fenomena baru yang membutuhkan kebijakan sebagai penyelesaian masalah. Kebaruan penelitian/tulisan dibandingkan penelitian/tulisan sebelumnya harus diungkapkan sehingga memperjelas kontribusi penelitian/tulisan ini. Oleh karena itu penulis dapat menjelaskan *state of the art* sebagai dasar untuk menegaskan kebaruan naskah tulisan. Penulis harus mengemukakan permasalahan penelitian/tulisan, serta menjelaskan tujuan penelitian. Tujuan penulisan sebaiknya ditulis di bagian akhir pendahuluan.

Perkembangan bisnis di era revolusi industri pada saat ini yang banyak menggunakan tenaga mesin dibandingkan tenaga manusia. Perusahaan harus bisa memperhatikan persaingan perkembangan bisnis di era revolusi industri tersebut untuk bisa terus bersaing dan tidak mudah tertinggal oleh para pesaing. Keberlangsungan perusahaan membutuhkan kreatifitas untuk memenangkan kompetisi dan juga menghadapi tantangan bisnis. Tantangan yang dihadapi oleh pelaku bisnis tersebut tidak hanya berasal dari luar seperti pesaing, perkembangan teknologi yang pesat, peraturan pemerintah, akan tetapi ada pula tantangan dari dalam perusahaan itu sendiri. Tantangan dari dalam perusahaan seperti infrastruktur, modal perusahaan, bahkan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dalam suatu perusahaan yang mempunyai kedudukan penting bagi perusahaan untuk menjalankan suatu kegiatan pekerjaan di dalamnya. Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan pasti melibatkan karyawan tersebut. Perusahaan





perlu memiliki sumber daya manusia karyawan yang berkinerja tinggi, agar tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Akan tetapi, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari tercapainya sebuah tujuan namun didukung dengan kualitas kinerja yang dimiliki oleh para karyawan. Dengan demikian perusahaan perlu mengelola sebaik mungkin sumber daya manusianya.

Perusahaan yang akan menjadi lokasi dan objek penelitian adalah PT. Taru Martani yang merupakan perusahaan bergerak di bidang manufaktur. Produknya berupa cerutu dan shag atau yang lebih dikenal dengan tembakau linting. Perusahaan yang berdiri pada tahun 1918 ini beralamatkan di Jl. Kompol Bambang Suprpto No.2A, Baciro, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Taru Martani mengharapkan karyawan untuk bekerja secara optimal guna memenuhi target dan menjaga kualitas produk yang dipasarkan. Perusahaan ini memproduksi cerutu sebanyak 5.000.000 batang per tahun dengan prosentase ekspor dengan negara tujuan Belanda, Republik Ceko, Belgia, Jerman, Amerika Serikat, Perancis, Swiss, Australia, Asia dan negara-negara Timur Tengah yaitu sebanyak 70% dan penjualan di pasar lokal sebanyak 30%. Berikut merupakan jumlah cerutu PT. Taru Martani pada tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Produksi Cerutu

No	Tahun	Jumlah Produksi
1.	2016	1.881.610 unit
2.	2017	1.406.959 unit
3.	2018	969.990 unit

Sumber: PT. Taru Martani, 2019

Tabel diatas menyatakan tentang jumlah produksi cerutu di PT. Taru Martani yang mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 jumlah produksi sebanyak 1.881.610 unit kemudian turun di tahun 2017 turun menjadi 1.406.959 unit dan semakin turun lagi ditahun 2018 menjadi 969.990 unit. Jika dilihat dari angka-angkanya penurunan jumlah produksi sangat drastis, karena dari tahun 2016 ke 2017 turun sebanyak 474.651 unit dan dari tahun 2017 ke 2018 turun sebanyak 436.969 unit. Penurunan jumlah produksi dapat disebabkan karena banyak faktor. Dalam penelitian ini, diindikasikan bahwa penurunan jumlah produksi disebabkan karena adanya penurunan kinerja karyawan.





Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dimanapun tidak terkecuali PT. Taru Martani Yogyakarta dimana kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Sehingga dapat dikatakan bahwa ketika karyawan mampu menunjukkan kinerja unggul yang mampu melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya akan memberikan kontribusi bagi efektifitas pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Tannady (2017) adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan karyawan berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Wawancara penulis dengan salah satu karyawan PT. Taru Martani diperoleh informasi bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih belum maksimal atau tergolong rendah, karena kesempatan untuk seleksi ke jenjang karir yang lebih tinggi masih jarang dilakukan, program reward untuk karyawan berprestasi belum terealisasi dengan sempurna membuat karyawan kurang merasa puas. Motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan maupun atasan tidaklah intensif sehingga pemahaman yang dimiliki karyawan dan dorongan untuk mencapai target produksi masih kurang yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal. Hasil penelitian Hutagalung dan Triastuti (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah lingkungan kerja. Sedarmayati (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Hasil wawancara penulis dengan ibu pipit selaku personalia,





menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Taru Martani Yogyakarta sudah cukup baik namun meski begitu masih terdapat beberapa kendala yang dialami seperti ruang kerja yang pengap dan panas. Hal tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga mengalami penurunan kinerja dan mereka tidak puas atas hasil kerja mereka. PT. Taru Martani Yogyakarta menggunakan tembakau sebagai bahan baku utama dalam pembuatan produknya. dengan begitu karyawan berhubungan dengan tembakau setiap harinya maka karyawan rawan terkena toksin nikotin yang ada dalam tembakau. Hal tersebut membuat lingkungan kerja karyawan di PT. Taru Martani Yogyakarta menjadi kurang sehat bagi karyawan yang bekerja di sana. Kebisingan juga menjadi salah satu hal yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kebisingan yang timbul akibat suara mesin membuat karyawan kurang fokus untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian Permadi, Landra, Kusuma dan Sudja (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah kepuasan kerja. Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2012) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasil penelitian Afianto dan Utami (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa hal salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa 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. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dewi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini didukung oleh teori Ivancevich, J. M., Konopaske, dan Michael (2008) menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya





untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasan kerja. Mahmood (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Aspek research gap juga melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian PT. Taru Martani Yogyakarta. Menurut beberapa peneliti sebelumnya, bahasan studi mengenai penelitian kinerja pada suatu perusahaan telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian Sahlan, Mekel dan Trang (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kardiasih, Yasa, dan Sitiari (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putri (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Ariani dan Assarofa (2018) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian berikutnya oleh Oktapriani, Sofia, dan Iranita (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan temuan hasil penelitian terdahulu, maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian lanjutan untuk menjawab atau memastikan adanya perbedaan tersebut.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rivai (2004) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat mengenai kinerja juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) dibagi menjadi 2 macam yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuann (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).





2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator-indikator kinerja karyawan oleh Hutagalung dan Triastuti (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja terdiri dari output serta seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
2. Kualitas dari hasil
Kualitas dari hasil terdiri dari kerapihan, ketelitian dan hasil kerja sesuai perintah.
3. Kerjasama
Kerjasama merupakan suatu hal yang berhubungan erat dengan sesama karyawan seperti jalinan kerjasama dan kekompakan.
4. Tanggungjawab
Tanggungjawab adalah suatu kondisi di mana seseorang wajib menanggung segala suatu yang sudah mereka kerjakan.
5. Inisiatif
Inisiatif merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menciptakan hal baru.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan, pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan stuktur organisasi pekerjaan, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2012).

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011) sebagai berikut :

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik,





pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afianto dan Utami (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja.
2. Kepuasan terhadap gaji, yaitu jumlah yang diterima seseorang sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani.
3. Kesempatan terhadap promosi yaitu hal yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
4. Kepuasan terhadap rekan sekerja yaitu sejauhmana hubungan yang terjalin sesama karyawan dalam bekerja.
5. Kepuasan terhadap penyelia yaitu hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Motivasi Kerja

Menurut mangkunegara (2011) bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. Motivasi menurut Mc.Clelland dalam Hasibuan (2012), menyatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Dalam diri karyawan terdapat hal-hal yang dapat membantu dirinya berkembang ke arah yang lebih baik, hal itu tergantung pada kondisi internal dan eksternal karyawan tersebut. Kondisi internal seperti dorongan dalam diri karyawan masing-masing sedangkan kondisi eksternal seperti rekan dan situasi kerja.





Motivasi kerja menurut Tannady (2017) merupakan kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan karyawan berperilaku positif dan bersemangat dalam memberikan kontribusi maksimalnya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Faktor-faktor motivasi kerja menurut Mc.Clelland dalam Hasibuan (2012):

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilannya.
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Indikator-indikator yang dapat mengukur motivasi kerja oleh Hutagalung dan Triastuti (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan kemampuan yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan suatu kondisi yang dapat memotivasi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan gairah karyawan agar dapat mencapai kekuasaan atau memiliki kedudukan yang tinggi.

3. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan melakukan hubungan dengan orang lain yang berada pada tempat di mana mereka bekerja

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2018) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja juga dapat dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berada, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi (Busro, 2017).

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018) terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja perantara. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya, serta lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti





rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Permadi et al. (2018) adalah sebagai berikut: Penerangan merupakan pencahayaan yang berada di tempat kerja, di mana pencahayaan yang kurang jelas maupun terlalu terang dapat menghambat pekerjaan sehingga pencahayaan harus tepat agar dapat membantu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Temperatur udara merupakan suatu kondisi maupun keadaan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan pekerjaan. Tingkat kebisingan adalah suara atau bunyi yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja apabila suara tersebut terlalu keras karena dapat mengganggu konsentrasi. Tata warna adalah warna atau cat ruangan yang berada pada lingkungan seseorang dalam bekerja. Kemampuan kerja berarti suatu kondisi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, di mana kemampuan seseorang pasti berbeda-beda, sehingga dibutuhkan penempatan yang tepat agar kemampuan mereka dapat optimal. Hubungan kerja merupakan hal yang paling dasar dalam bekerja karena seseorang pasti membutuhkan bantuan orang lain dengan berhubungan atau berkomunikasi satu orang dengan orang lainnya. Hubungan kerja yang baik akan menimbulkan suatu kesatuan dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

Hubungan Antar Variabel

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. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dewi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini di dukung oleh teori Ivancevich et. al., (2008) menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasan kerja. Mahmood (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.





Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh teori Kasmir (2016) menyatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Pendapat yang telah dipaparkan mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dipertegas dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Permadi et. al., (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara aspek motivasi kerja yang ada pada diri karyawan dan kemampuan atau keahlian dirinya melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Aspek ini sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya (Zainur, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan Hutagalung dan Triastuti (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja (Wibowo, 2019). Hasil penelitian Afianto dan Utami (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

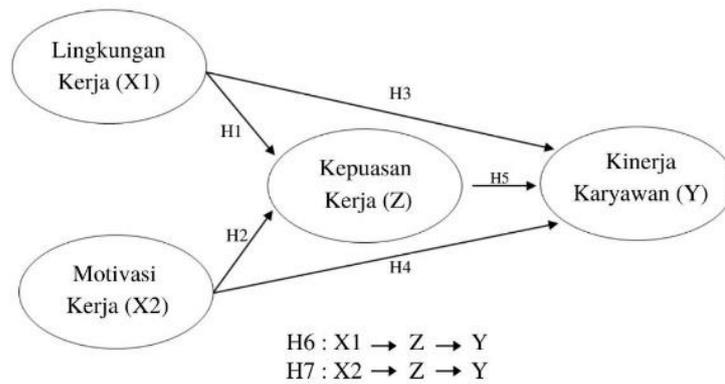
Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel, maka hipotesis yang disusun sebagai berikut:

- H1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H6. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.





H7. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja



Sumber: Data diolah peneliti
Gambar 1. Model Konseptual

Metode

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe *explanatory research* yang merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya untuk menguji suatu hipotesis untuk memperkuat suatu penelitian (Sugiyono, 2014). Ruang lingkup penelitian ini ditujukan kepada karyawan divisi produksi PT. Taru Martani. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu hasil survei dan kuisisioner dari karyawan PT Taru Martani. Instrumen pengumpulan data digunakan kuesioner, yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen tersebut valid dan reliabel. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT. Taru Martani yang berjumlah 146 karyawan.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan interval pilihan jawaban responden dari 1 sampai 5. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dimana terdapat dua tahapan evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Pengolahan data dilakukan dengan software smartPLS 3.0.





Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil data yang dikumpulkan, diketahui bahwa usia responden bervariasi, mayoritas usia responden pada rentang usia 44-49 tahun dengan persentase 35%. Mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan, dengan persentase 68%. Mayoritas responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir yaitu SMA (78%). Mayoritas responden telah bekerja di PT Taru Martani dengan waktu 22-26 tahun (43%).

Uji validitas dilakukan terhadap instrument penelitian yang disebarkan kepada 30 responden pertama sebagai uji coba sebelum disebarkan kepada responden yang telah sesuai dengan sampel penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,742	0,361	Valid
	2	0,725	0,361	Valid
	3	0,811	0,361	Valid
	4	0,869	0,361	Valid
	5	0,877	0,361	Valid
	6	0,875	0,361	Valid
	7	0,848	0,361	Valid
	8	0,822	0,361	Valid
	9	0,790	0,361	Valid
	10	0,916	0,361	Valid
Motivasi Kerja	1	0,825	0,361	Valid
	2	0,787	0,361	Valid
	3	0,819	0,361	Valid
	4	0,787	0,361	Valid
	5	0,837	0,361	Valid
	6	0,888	0,361	Valid
	7	0,806	0,361	Valid
	8	0,833	0,361	Valid
	9	0,854	0,361	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,900	0,361	Valid





Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	2	0,914	0,361	Valid
	3	0,861	0,361	Valid
	4	0,856	0,361	Valid
	5	0,774	0,361	Valid
	6	0,791	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,883	0,361	Valid
	2	0,830	0,361	Valid
	3	0,826	0,361	Valid
	4	0,902	0,361	Valid
	5	0,833	0,361	Valid
	6	0,780	0,361	Valid
	7	0,898	0,361	Valid
	8	0,852	0,361	Valid
	9	0,852	0,361	Valid
	10	0,874	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,361) pada seluruh butir pernyataan, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variable X1, X2, Z, dan Y dinyatakan valid. Sementara suatu instrumen dinyatakan *reliable* apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Teknik pengujian reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach's alpha*, variabel peneliti dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alfa cronbach $>$ 0,6 atau taraf signifikan 60% (Sugiyono, 2014). Data pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua pertanyaan mempunyai nilai $>$ 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variable X1, X2, Z, dan Y dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,949	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,942	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,923	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,959	0,6	Reliabel





Sumber: Data diolah peneliti

Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,72 artinya Lingkungan Kerja termasuk kategori baik. Kategori tertinggi terjadi pada item “Saya merasa tidak ada gangguan suara di ruang kerja” dengan rata-rata 3,85 dan kategori terendah terjadi pada item “Di tempat kerja tidak terdapat bau-bauan yang membuat saya merasa nyaman dalam bekerja” dengan rata-rata 3,58.

Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 3,73 artinya Motivasi Kerja masuk kategori tinggi. Kategori tertinggi terjadi pada item “Saya terdorong untuk mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar dari perusahaan” dengan rata-rata 3,85 dan kategori terendah terjadi pada item “Saya lebih menikmati bekerja bersama orang lain daripada bekerja sendiri” dengan rata-rata 3,58.

Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 3,71 artinya Kepuasan Kerja masuk kategori puas. Kategori tertinggi terjadi pada item “Saya puas karena saya dihormati oleh rekan kerja saya” dan “Saya puas dengan hubungan antar karyawan pada perusahaan tempat kerja” dengan rata-rata 3,82 sedangkan kategori terendah terjadi pada item “Saya puas akan mekanisme pengawasan karyawan di tempat kerja saya saat ini” dengan rata-rata 3,57.

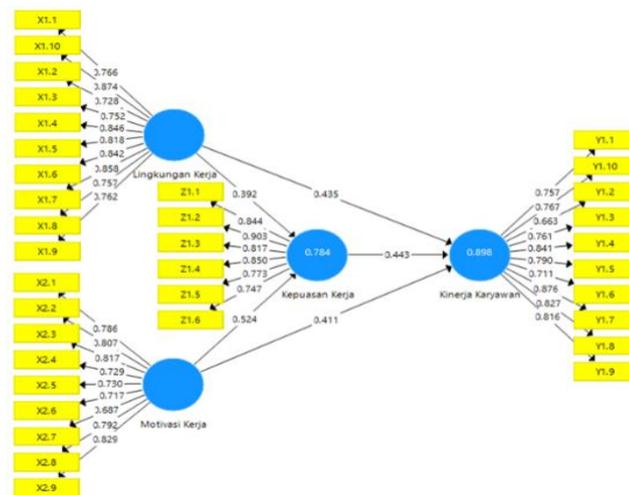
Rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,79 artinya Kinerja Karyawan masuk kategori tinggi/baik. Kategori tertinggi terjadi pada item “Saya memiliki ketrampilan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata 3,93 dan kategori terendah terjadi pada item “Saya senantiasa memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan” dengan rata-rata 3,62.

Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) terdapat dua tahapan evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model yang dilakukan dengan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software* PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun





demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Ghozali dan Latan, 2012). Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0,50.



Sumber: Data diolah peneliti

Gambar 2. Nilai Loading Factor Hasil Uji *Convergent Validity*

Besaran loading factor hasil re-estimate menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai 0,50, sehingga secara keseluruhan masing-masing variabel laten telah mampu menjelaskan varian dari setiap indikator-indikator yang mengukurnya. Berdasarkan *loading factor* hasil *re-estimate* hampir semua indikator dinyatakan valid karena memiliki *outer loadings* > 0,5. Dengan demikian indikator-indikator yang digunakan telah cukup menggambarkan masing-masing konstruk atau variabel yang hendak diukur. *Discriminant validity* dapat dilihat pada cross loading untuk setiap konstruk berkorelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Item X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9 dan X1.10 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya yaitu lingkungan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0.766, 0.728, 0.752, 0.846, 0.818, 0.842, 0.858, 0.757, 0.762, dan 0.874 Nilai korelasi indikator tersebut lebih tinggi terhadap konstruknya dibandingkan korelasi terhadap konstruk lain. Item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8 dan X2.9 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya yaitu motivasi kerja dengan koefisien korelasi





sebesar 0.786, 0.807, 0.817, 0.729, 0.730, 0.717, 0.687, 0.792 dan 0.829. Item Z1.1, Z1.2, Z1.3, Z1.4, Z1.5 dan Z1.6 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya yaitu kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0.844, 0.903, 0.817, 0.850, 0.773 dan 0.747. Item Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.7, Y1.8, Y1.9 dan Y1.10 memiliki korelasi lebih tinggi terhadap konstruknya yaitu kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.757, 0.663, 0.761, 0.841, 0.790, 0.711, 0.876, 0.827, 0.816 dan 0.767. Berdasarkan hasil tersebut yang diketahui bahwa konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah lebih dari 0,7 menunjukkan bahwa semua konstruk pada model memiliki reliabilitas yang tinggi dan memenuhi kriteria reliabel. Analisis tahap kedua adalah melakukan pengujian atau pengukuran terhadap model struktural, atau disebut pengukuran *inner model*. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen serta menghitung Q-square dan mengukur *Goodness of Fit*. Nilai R-square digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,784 atau sama dengan 78,4% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja 78,4% sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.898 atau sama dengan 89,8% angka tersebut mengandung arti bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 89,8% sedangkan sisanya 10,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian *inner model* dapat dilakukan dengan melihat nilai Q-square. Nilai Q-square memiliki arti yang sama dengan *coefficient determinant*. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh Q-square sebesar 0,978 dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *predictive relevance*, yang berarti variabel laten dan variabel eksogen mampu memprediksi variabel endogen. Pengujian terakhir adalah dengan mencari nilai Goodness of Fit (GoF). Berbeda dengan CBSEM, untuk nilai GoF pada PLS-SEM harus dicari secara manual. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai GoF sebesar 0,752. Dengan demikian dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *Goodness of Fit* yang besar, yang berarti nilai keseluruhan model baik model pengukuran dan model struktural yang dihasilkan kuat. Secara keseluruhan, berdasarkan pengujian R2, Q2 dan GoF yang telah dilakukan,



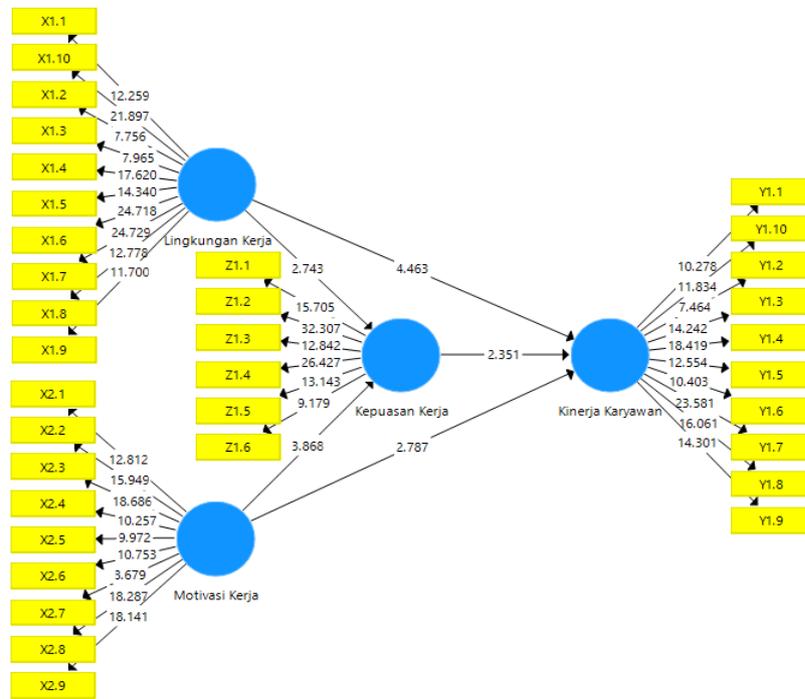


terlihat bahwa model yang dibentuk adalah *robust* atau kuat, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Tahap berikutnya yaitu pengujian hipotesis dengan melakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk, dengan melihat nilai *t*-statistik dan nilai jalur koefisien dapat diperoleh dengan melakukan mode PLS *bootstrapping*. Berdasarkan *bootstrapping* yang telah dilakukan, diperoleh nilai *t*-statistics yang kemudian dibandingkan dengan nilai *t*-tabel. Apabila nilai *t*-statistics > nilai *t*-Tabel, maka hipotesis penelitian diterima dan begitu sebaliknya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\% = 0,05$ dengan nilai *t*-tabel sebesar 1,96. Jika nilai *t*-statistics lebih kecil dari nilai *t*-tabel [*t*-statistics < 1,96] maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Namun, jika nilai *t*-statistics lebih besar dari nilai *t*-tabel [*t*-statistics $\geq 1,96$] maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT. Taru Martani Yogyakarta dengan nilai original sample 0,392 dan nilai *t* statistics sebesar 2,743 > *t* tabel 1,96, maka H_1 dapat diterima. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi PT. Taru Martani Yogyakarta dengan nilai original sample 0,524 dan nilai *t* statistics sebesar 3,868 > *t* tabel 1,96, maka H_2 dapat diterima. Ada pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Taru Martani Yogyakarta dengan nilai original sample 0,435 dan nilai *t* statistics sebesar 4,463 > *t* tabel 1,96, maka H_3 diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Taru Martani Yogyakarta dengan nilai original sample 0,411 dan nilai *t* statistics sebesar 2,787 > *t* tabel 1,96, maka H_4 diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Taru Martani Yogyakarta dengan nilai original sample 0,143 dan nilai *t* statistics sebesar 2,351 > *t* tabel 1,96, maka H_5 diterima. Hasil uji pengaruh tidak langsung pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Taru Martani Yogyakarta melalui kepuasan kerja dengan nilai original sample 0,220 dan nilai *t* statistics sebesar 2,389 > *t* tabel 1,96, maka H_6 diterima. Begitu pula dengan motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Taru Martani Yogyakarta melalui kepuasan kerja dengan nilai original sample 0,149 dan nilai *t* statistics sebesar 2,173 > *t* tabel 1,96, maka H_7 diterima.





Sumber: Data diolah peneliti
Gambar 3. Model PLS *Bootsstrapping*

Pembahasan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja artinya bila lingkungan kerja perusahaan baik maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai teori Hasibuan (2012) yang menjelaskan 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. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting, selain itu pengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwijayanti dan Dewi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja artinya bila motivasi kerja meningkat menyebabkan kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini sesuai teori Ivancevich et. al., (2008) menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri





seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasan kerja, selain itu pengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mahmood (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bila lingkungan kerja perusahaan mendukung maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai teori Kasmir (2016) menyatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan, selain itu pengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Permadi et. al., (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai teori Zainur (2010) menyatakan kinerja pada dasarnya merupakan perpaduan antara aspek motivasi kerja yang ada pada diri karyawan dan kemampuan atau keahlian dirinya melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya. Aspek ini sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tetapi tidak diimbangi dengan kemampuan kerja yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya, selain itu pengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hutagalung dan Triastuti (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai teori Wibowo (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menganjurkan bahwa perasaan positif mendorong kreativitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan meningkatkan memori dan menarik berbagai macam informasi tertentu. Perasaan positif juga memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan sekerja, selain itu pengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afianto dan Utami (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.





Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja artinya bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan meningkat melalui hubungan tidak langsung dari kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Pengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih dan Julaela (2017), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Didasarkan pada hasil pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sama-sama mampu memberi pengaruh signifikan sehingga dinyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan meningkat melalui hubungan tidak langsung dari kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Pengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lantara (2018), yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi diharapkan akan menurunkan maksud dan tujuan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Didasarkan pada hasil pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sama-sama mampu memberi pengaruh signifikan sehingga dinyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Taru





Martani. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Taru Martani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan produksi PT. Taru Martani.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mampu memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan produksi PT. Taru Martani. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan produksi PT. Taru Martani. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mampu memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan produksi PT. Taru Martani.

Perusahaan perlu lebih memperhatikan keadaan di sekitar tempat kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal bisa dengan cara pembuangan sampah maupun limbah secara teratur dan setelah selesai jam kerja segera diadakan pembersihan agar keesokan harinya karyawan tidak terganggu oleh bau-bauan tersebut dan karyawan dalam beraktivitas kembali menjadi lebih nyaman. Perusahaan seharusnya membentuk sikap mental bekerja secara individu dalam diri karyawan agar karyawan bisa bekerja secara mandiri tanpa bantuan orang lain dikarenakan masing-masing karyawan telah mendapatkan tugas dan tanggung jawab masing-masing kecuali apabila karyawan tersebut benar-benar membutuhkan bantuan karyawan lainnya.

Pembentukan mental oleh perusahaan kepada karyawan bisa dilakukan dengan cara *sharing*, *learning* maupun *coaching* merupakan cara yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan seharusnya lebih tegas akan mengawasi karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Pengawasan karyawan yang kurang tepat dapat membuat karyawan lainnya tidak puas terhadap kondisi yang terjadi di tempat kerjanya, maka dari itu pengawasan karyawan yang secara tepat dapat dilakukan dengan cara memasang cctv di area kantor karena dengan adanya cctv tersebut pengawas tidak perlu terjun langsung ke lapangan hanya cukup dengan memonitori pekerjaan dari layar sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Apabila karyawan diawasi biasanya karyawan akan lebih giat dan optimal dalam bekerja. Maka, saat mereka sadar akan diawasi saat





bekerja mereka akan berusaha untuk terlihat produktif, menggunakan semua waktunya secara maksimal. Selain itu, pemberian teguran juga diberikan apabila terdapat kesalahan seperti peraturan kerja yang sebelumnya telah disepakati harus dijalankan oleh karyawan. Jadi, jika ada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan tersebut seorang HRD atau manajer harus menegur dan memberikan punishment kepada karyawan tersebut agar pengawasan terhadap karyawan berjalan dengan baik. Perusahaan seharusnya memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar hasil kerja yang dicapai karyawan dapat meningkatkan produksi secara signifikan bahkan dapat melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Afianto, dan Utami. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 50(6) : 58-67.
- Ariani, dan Assarofa. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Palma Plantasindo Di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser*. Conference on Management and Behavioral Studies, Vol 68.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert
- Dwijayanti, dan Dewi. 2015. *Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4(12): 4274 - 4301.
- Hutagalung, dan Triastuti. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Abadi Bersama*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol 21(2): 123-134.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, dan Michael. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2. Jakarta : Erlangga.
- Kardiasih, Yasa, dan Sitiari. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol 4(2): 55-62.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lantara, I. W. A. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol 10(1): 231-240.
- Latan, Hengky dan Ghozali, Imam. 2012. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.





-
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahmood, M. Faraydoon. 2016. *The Impact of work motivation on Employee's Job Satisfaction in different Organizations*. Journal of University of Human Development, Vol 2(3): 397-401.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugrahaningsih dan Julaela. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas*. Media Manajemen Jasa, Vol 4(1).
- Oktapriani, Sofia dan Iranita 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. X)*.
- Permadi, Landra, Kusuma dan Sudja. 2018. *The Impact of Compensation and Work Environment towards Job Satisfaction to Affect the Employee Performances*. International Journal of Management and Commerce Innovations, Vol 6(2): 1248-1258.
- Putri, S. E. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta)*.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2012. *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT raja grafindo Persada.
- Sahlan, Mekel, dan Trang. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 3(1).
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zainur, Roziqin Muhammad. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.

