

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(STUDI PADA PDAM TIRTA TAMPANAMA KABUPATEN KOLAKA
UTARA)**

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE***

***A CASE STUDY ON PDAM (LOCAL WATER COMPANY) TIRTA
TAMPANAMA***

SASMITA

NIM : A012221097



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(STUDI PADA PDAM TIRTA TAMPANAMA KABUPATEN KOLAKA
UTARA)**

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE***

***A CASE STUDY ON PDAM (LOCAL WATER COMPANY) TIRTA
TAMPANAMA***

SASMITA

NIM : A012221097



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PDAM TIRTA TAMPANAMA KABUPATEN KOLAKA
UTARA)**

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE***

***A CASE STUDY ON PDAM (LOCAL WATER COMPANY) TIRTA
TAMPANAMA***

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan Diajukan oleh :

**SASMITA
A012221097**



Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

LEMBAR PENGESAHAN TESIS
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI
KASUS PDAM TIRTA TAMPANAMA KABUPATEN KOLAKA UTARA)

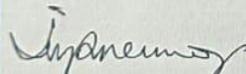
Disusun dan diajukan oleh:

SASMITA
NIM A012221097

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal 08 Mei 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

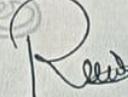
Menyetujui.

Pembimbing Utama



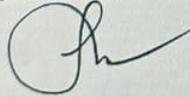
Prof. Dr. Muh. Idrus Tabé, SE., M.Si
NIP. 19600403986091001

Pembimbing Pendamping



Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 196412311990112001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si
NIP. 19680629 199403 1 002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM
NIP. 19640205 198810 1 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sasmita
Nim : A012221097
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara)**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 13 Mei 2024

Yang Menyatakan,



Sasmita

PRAKATA

Assalamu' Alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa karena berkat Rahmat, Hikmat dan Karunia-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara).

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di program studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini tidak akan bisa selesai tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, karena itu pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta atas nama H. Baharuddin selaku bapak dan Hj. Sitti selaku ibu saya yang telah memberikan kesempatan, motivasi hingga bantuan moril dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini
2. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M. Si selaku ketua program studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M. Si dan Dra. Andi Reni, M.Si., Ph. D selaku ketua dan anggota tim pembimbing dalam menyusun tesis ini yang telah banyak meluangkan waktunya memberi bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberiksn ilmu selama periode perkuliahan kepada penulis.
5. Seluruh staf administrasi pasca sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Magister Manajemen yang memberikan kemudahan birokrasi serta administrasi selama penyusunan tesis.
6. Pimpinan dan Karyawan PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu penelitian ini.
7. Seluruh rekan-rekan pasca sarjana Magister Manajemen serta semua pihak yang telah membantu penulis selama ini.

Penulis menyadari tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan masukan demi2 kesempurnaan dan perbaikannya untuk menyempurnakan.

Makassar, Maret 2024

Penulis

Sasmita

ABSTRAK

SASMITA. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara* (dibimbing oleh Muh. Idrus Taba dan Andi Reni).

Penelitian ini bertujuan menyelidiki beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 130 karyawan. Penarikan sampel menggunakan teknik penyampelan jenuh. Analisis data yang digunakan, yaitu analisis *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja



ABSTRACT

SASMITA. *The Influence of Workload and Work Environment on Employees' Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable: A Case Study on PDAM (Local Water Company) Tirta Tampanama, North Kolaka Regency* (supervised by Muh Idrus Taba and Andi Reni)

This research aims to investigate how the workload and work environment influence the employees' performance in PDAM Tirta Tampanama, North Kolaka Regency. The research used the quantitative method. The research populations were 130 employees. Samples were selected using the saturated sampling technique. The data analysis used in this research was the Partial Least Square (PLS) approach. The research result indicates that the workload has the negative and significant effect on the employees' performance and the workload has the negative and significant influence on the job satisfaction. The work environment has the positive and significant effect on the employees' performance and the work environment has the positive and significant influence on the job satisfaction. The job satisfaction has the positive and significant effect on the employees' performance, the workload has the negative influence on the employees' performance which is mediated by job the satisfaction, the work environment has the positive and significant effect on the employees' performance which is mediated by the job satisfaction in PDAM Tirta Tampanama, North Kolaka Regency

Key words: workload, work environment, employee's performance, job satisfaction.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 2Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Beban Kerja	18
2.1.3 Lingkungan Kerja	21
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	23
2.1.5 Kinerja Pengawai.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	34
3.1 Kerangka Konseptual	34
3.2 Hipotesis Penelitian.....	36
3.2.1 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pengawai.....	36
3.2.2 Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	37
3.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengawai.....	38
3.2.4 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	39
3.2.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengawai	40
3.2.6 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pengawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	41
3.2.7 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	42

BAB IV METODE PENELITIAN.....	43
4.1 Rancangan Penelitian	43
4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	43
4.3 Populasi dan Sampel	44
4.4 Metode Pengumpulan Data	46
4.5 Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi operasional	48
4.6 Pengukuran Instrumen Penelitian	48
BAB V HASIL PENELITIAN.....	54
5.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	54
5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	56
5.1.2 Uraian Singkat Perusahaan PDAM Tirta Tampanama.....	56
5.1.3 Tujuan dan Fungsi Perusahaan.....	57
5.2 Karakteristik Responden	56
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian	59
5.3.1 Variabel Beban Kerja	60
5.3.2 Variabel Lingkungan Kerja	61
5.3.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	62
5.3.4 Variabel Kinerja Pengawai.....	63
5.4 Hasil Analisis Data	65
5.4.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	67
5.4.2 Uji Model Struktural atau Inner Model.....	69
5.5 Pengujian Hipotesis.....	73
5.5.1 Pengaruh Langsung.....	73
5.5.2 Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	75
BAB VI PEMBAHASAN.....	76
6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pengawai	76
6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	77
6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengawai	78
6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	79
6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pengawai.....	70
6.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pengawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	82
6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja	83
BAB VII PENUTUP.....	85
7.1 Kesimpulan	85
7.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
Lampiran	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Pra Survei Lingkungan Kerja.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 4.1 Definisi Operasional.....	47
Tabel 4.2 Alternatif Jawaban.....	48
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	58
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepengawaian.....	59
Tabel 5.6 Interval Penilaian.....	60
Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Beban Kerja	60
Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 5.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pengawai.....	64
Tabel 5.9 Hasil Outer Loading	66
Tabel 5.10 Hasil Nilai AVE	67
Tabel 5.11 Discriminant Validity.....	68
Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 5.13 Uji Kolinearitas	69
Tabel 5.14 Hasil Nilai R-square	70
Tabel 5.15 Hasil Nilai F-square	72
Tabel 5.16 Path Coefficients	72
Tabel 5.17 Pengujian Hipotesis.....	72
Tabel 5.18 Specific Indirect Effects	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	35
Gambar 5.1 Hasil PLS Platgoritm.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam sebuah organisasi. Tanpa keberadaan sumber daya manusia maka, modal yang sudah dimiliki oleh organisasi tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya. Proses sumber daya manusia menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan segala proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, keamanan, kesehatan dan masalah keadilan (Dessler, 2011). Proses di dalam manajemen sumber daya manusia ini meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan hingga pada penilaian kerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi, dalam operasionalnya akan memerlukan sumber daya, seperti sumber daya manusia guna mencapai tujuan. Seorang ahli mendefinisikan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini karena sumber daya tersebut memiliki peranan penting dalam upaya mencapai keberhasilan tujuan organisasi (samsuni, 2017). Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik, agar tujuan usaha dapat dimaksimalkan. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), salah satunya untuk mencapai tujuan perusahaan, serta mencapai tujuan pribadi karyawan. Manajemen SDM harus bersinergi dengan tujuan-tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya SDM, membuat manajemen SDM tidak bisa lepas dari peran tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Hal ini memiliki konsekuensi, dalam rangka mencapai tujuan

perusahaan, maka diperlukan upaya manajemen, dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Karyawan bukan hanya akan mengalami proses dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dinamika dalam dunia kerja yang meliputi perubahan, tuntutan, serta resiko dalam pekerjaan. Selain itu, perkembangan pesat secara global juga menambah tuntutan bagi seorang karyawan agar terus berkembang. Berbagai macam tekanan ini dapat menimbulkan stres kerja pada diri setiap karyawan.

Untuk mengatasi persoalan dalam sebuah organisasi, yang mana seorang karyawan dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, sehingga sangat dibutuhkan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Kabupaten Kolaka Utara yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Utara Nomor 5 Tahun 2005 tanggal 12 Desember 2005 tentang perusahaan Daerah Air Minum Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara.

Tuntutan terhadap kinerja karyawan saat ini merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan tolak ukur bagaimana sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Begitupula dengan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Air Minum merupakan salah satu penyelenggara Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM)

yang memiliki fungsi untuk memenuhi kualitas, kuantitas, kontinuitas dalam pelayanan air minum bagi masyarakat. Pemerintah berkewajiban menyusun laporan kinerja tahunan sebagai pencapaian Rencana Program Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan indikator kerja utama dalam tugasnya memimpin, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan urusan dalam bidang air minum serta menjamin pelayanan air minum di masyarakat (Kementerian PUPR, 2022). Evaluasi kinerja BUMD Air Minum merupakan suatu proses untuk mengukur tingkat kinerja layanan air minum pada sistem jaringan perpipaan mulai dari intake, unit transmisi, unit produksi, reservoir, dan unit distribusi sampai ke sambungan rumah/ layanan dan proses untuk mengukur apakah manajemen pengelolaan BUMD Air Minum telah berjalan efektif dan efisien.

Tabel 1.1 Nilai Kinerja PT PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara

Tahun	Nilai	Kategori
2018	2,63	Kurang Sehat
2019	2,05	Sakit
2020	1,92	Sakit
2021	2.51	Kurang Sehat
2022	2,26	Kurang Sehat

Sumber: BPKP, 2018-2022

Berdasarkan laporan evaluasi kinerja PT PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara yang disusun oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara, bahwa pada tahun 2018 nilai kinerja 2,63 (kurang sehat) penyebabnya yaitu aspek pelayanan hanya mendapatkan nilai 0,83 dari nilai maksimal 1,25 rendahnya pelayanan tersebut disebabkan cakupan layanan teknis belum melakukan pengujian kualitas air dengan ketentuan yang sudah berlaku. Tahun 2019 nilai kinerja 2,05 (sakit)

penyebabnya yaitu aspek pelayanan yang belum optimal dan kualitas air pelanggan kemudian aspek SDM yang disebabkan rendahnya jumlah pegawai terhadap pelanggan yang sangat tinggi dan rendahnya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan. Tahun 2020 nilai kinerja 1,92 (sakit) penyebabnya yaitu aspek keuangan mengalami kerugian, aspek pelayanan yang masih rendah dan pertumbuhan pelanggan tidak signifikan kemudian aspek SDM yang hanya mendapat nilai 0,22 dari nilai maksimal 1,75 karena rendahnya capaian kinerja SDM. Tahun 2021 nilai kinerja 2,51 (kurang sehat) penyebabnya yaitu aspek operasi layanan belum sesuai ketentuan dan belum melakukan pengujian tekanan air sambungan air pelanggan tergolong rendah kemudian aspek SDM, jumlah pegawai lebih rendah dibandingkan nilai jumlah pelanggan kemudian perusahaan tidak melakukan analisa beban kerja untuk mengetahui berapa pegawai yang dibutuhkan perusahaan. Tahun 2022 nilai kinerja 2,26 (kurang sehat) penyebabnya yaitu aspek keuangan, kurangnya kesadaran pelanggan untuk membayar tagihan secara tepat waktu serta belum optimalnya kinerja tim penagihan, kemudian aspek SDM disebabkan kurangnya kegiatan internal dan eksternal untuk melatih potensi kinerja karyawan.

Sebagaimana dikatakan dalam ilmu manajemen menurut Terry (1972) bahwa terdapat 6 unsur manajemen yang dikenal dengan istilah 6M (*Man, Money, Material, Method, Market, Machine*). Adapun unsur yang paling utama adalah *man* (manusia). Artinya, kelima unsur yang lain tidak akan menghasilkan apa-apa tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pelayanan publik yang baik akan terwujud apabila para penyedia

layanan memiliki kinerja yang baik yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Kemampuan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya (Debbi & Kania, 2010). Aspek-aspek yang mencakup penilaian kinerja adalah prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada pihak-pihak yang dilayani. Kualitas pelayanan yang baik akan dihasilkan apabila kinerja karyawan berjalan dengan baik. Kualitas pelayanan yang baik dan dapat dikatakan berhasil jika pelayanan yang diberikan kepada pelanggan mendapatkan pengakuan dari pihak-pihak yang dilayani, (Mangkunegara, 2003)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Perlunya lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti tata ruang kantor yang memadai akan menyebabkan kelancaran dari kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan memberikan suasana yang aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya (Nabawi, 2019).

Apabila karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, pastinya akan sangat berpengaruh terhadap tingkat

kepuasan kerjanya. Menurut Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang dapat ditempuh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang didapatkan ketika melakukan pekerjaan yang biasanya diperoleh berupa pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik karena karyawan yang cenderung menikmati rasa puas dalam pekerjaannya, akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa (Hasibuan, 2007).

Jika karyawan dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan prestasi kerja akan menurun sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senangnya, puas atau tidak puas dalam bekerja (Darwis, 2019).

Hal ini didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Dhania, (2010) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Surya,et.al (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hanafi (2015) yang menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muryadi (2010) yang hasil penelitian menemukan bahwa antara beban kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, ada pula menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Aoliso dan Lao, (2018) Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi

menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaan sehingga dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja (Hurley Prassetiawan dan Triyani, 2018).

Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan PT PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara

No.	Lingkungan Kerja	Temuan
1	Penerangan	Beberapa lampu yang tidak berfungsi
2	Suhu Udara	Panas karena beberapa AC tidak berfungsi dengan baik
3	Suara Bising	Suara bising dari rekan kerja lain divisi di ruangan yang berbeda
4	Ruang Gerak	Terbatas, akibat ruangan sempit dan berkas yang berserakan di meja dan lantai
5	Hubungan Karyawan	Kurang bagus, karena karyawan sibuk dengan kegiatannya masing-masing dan jarang melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kekeluargaan.

Sumber: PT PDAM Tirta Tampanama Kabupaten Kolaka Utara, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja karyawan PDAM Tirta Tampanama masih tergolong kurang baik, dimana ada beberapa penerangan (lampu) tidak berfungsi, pendingin (AC) ada beberapa tidak berfungsi dengan baik sehingga mereka mengeluhkan beberapa fasilitas yang seharusnya dapat membantu pekerjaan lebih mudah menjadikan mereka selalu mengulur pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Selain wawancara dari beberapa karyawan mengenai lingkungan kerja di perusahaan, beberapa pelanggan dari PT PDAM Tirta Tampanama juga mengeluhkan tingkat pelayanan yang diberikan oleh perusahaan masih sangat kurang. Biasanya ketika ada keluhan yang disampaikan oleh pelanggan, sangat membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan respon untuk ditangani oleh perusahaan. Hal ini menandakan bahwa kinerja yang diberikan oleh karyawan masih sangat kurang. Tingkat kinerja yang kurang ini

diakibatkan oleh karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dan keahliannya, sehingga sulit untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk membahas suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PDAM Tirta Tampanama”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Tampanama?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Tampanama?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Tampanama?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Tampanama.
2. Untuk menganalisis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirta Tamapanama.

3. Untuk menganalisis mengenai pengaruh beban lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Tampanama
4. Untuk menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama
5. Untuk menganalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Tampanama
6. Untuk menganalisis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama.
7. Untuk menganalisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di PDAM Tirta Tampanama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Ilmiah

- a. Untuk membuktikan secara empiris bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran mengenai pentingnya beban kerja dengan memperhatikan variabe-variabel yang terakit, sehingga penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan peneliti dapat mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta mengaplikasikan ilmu yang telah di dapatkan selama kuliah.

1.5 Sistematika Penulisan

Kerangka penulisan merupakan suatu uraian mengenai susunan penulisan secara teratur dalam beberapa bab. Sehingga urutan pokok-pokok pikiran yang ada dalam bab-bab dan sub bab pada tesis ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang membahas mengenai sumber daya manusia, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja. Selanjutnya uraian mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis

BAB IV METODE PENELITIAN

Bab ini dibahas mengenai rencana penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, lokasi dan waktu penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data

BAB V HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi hasil penelitian dari PDAM Tirta Tampanama Kolaka Utara dan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner

BAB VI PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan terkait hasil penelitian yang membahas pengaruh antar variabel berdasarkan hasil penelitian dan pengujian

BAB VII PENUTUP

Bab ini mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan keterbatasan peneliti, saran-saran yang diberikan kepada objek peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Menurut Handoko (2011) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu.

Istilah sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat manajer dengan aktivitas-ktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dan pekerjaannya. Mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Mereka menentukan tujuan dan menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisais. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan proses dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian, sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia (Veithzal, 2010).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja tetapi juga menyangkut karyawan sumber daya manusia yang mengelola faktor produksi yang lainnya. Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila karyawan tersebut dilatih lebih lanjut serta di berikan pengalaman dan motivasi, maka akan menjadikan karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2003:10) adalah manajemen sumber daya manusia yang merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat . pengertian lain mengenai sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Umar (2005:3) adalah manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih dan memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2015). Menurut Afandi, (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut hal mengenai ketenagakerjaan tetapi menjangkau lingkungan organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai (Mangkunegara, 2002). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Menurut Amirullah, (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia, rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa dibutuhkan dan apa yang didapatkan.

2. Seleksi sumber daya manusia, seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan
3. Pengembangan sumber daya manusia, pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembang skill, pengetahuan dan ability individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.
4. Pemeliharaan sumber daya manusia. Pemeliharaan karyawan/pegawai dari manajer atau pemimpin dalam memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal sangat membantu dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program-program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar dari aparatur.

5. Penggunaan sumber daya manusia, menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatu.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan, namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketengangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Danang Sunyoto, 2012). Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

Beban kerja obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau sejumlah aktivitas yang dilakukan. Beban subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan,

tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

1. Faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka, (2004) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu :

- a. Faktor eksternal, faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja yang meliputi organisasi kerja dan lingkungan kerja. Organisasi kerja meliputi jam kerja, waktu untuk istirahat, shift kerja dan sistem kerja yang telah diterapkan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi beban kerja pekerja, lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu lingkungan kerja fisik, kimiawi dan psikologis.
- b. Faktor internal, faktor internal berasal dari reaksi tubuh yang terjadi terhadap stimulus yang diterima dan berpotensi menjadi stresor. Faktor internal meliputi antara lain yaitu faktor somatis dan faktor psikologi. Faktor somatis berhubungan dengan jasmaniah seseorang dan kondisi kesehatan seperti jenis kelamin, status kesehatan seperti jenis kelamin, status kesehatan, kepribadian dan usia. Faktor psikologis berhubungan dengan kemampuan kognitif, motivasi, kepercayaan, kepuasan kerja dan pengalaman kerja.

2. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra, (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

- a. Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- b. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- c. Penggunaan waktu, kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau waktu baku atau dasar).
- d. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain, (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya tapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Di sini seorang pegawai dapat dimotivasi oleh rekan kerjanya atau atasannya dan secara tidak langsung penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi atau non materi akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkan (Nitisemito & Alex, 2001). Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan

tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Di dalam lingkungan kerja diperlukan aspek-aspek psikologis karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasannya. Seorang pegawai dapat termotivasi apabila pegawai tersebut mendapat dorongan positif dari rekan kerjanya dan penghargaan atas prestasi kerjanya baik berupa materi maupun non materi misalnya berupa pujian dari atasannya.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), jenis lingkungan kerja di bagi menjadi dua yakni kondisi fisik dari lingkungan kerja dan kondisi psikologis dari lingkungan kerja.

a. Kondisi fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik dari lingkungan kerja di sekitar karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak badan usaha, sebab hal tersebut merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan. Memperhatikan kondisi fisik dari lingkungan kerja karyawan dalam hal ini berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksanaan kerja pada tempat kerja tersebut.

b. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Rancangan fisik dan desain dari pekerjaan, sejumlah ruangan kerja yang tersedia dan jenis-jenis dari perlengkapan dapat mempengaruhi perilaku pekerja dalam menciptakan macam-macam kondisi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh atau antara kebutuhan dan penghargaan (Triatna, 2015). Sedangkan menurut Robbin dalam (Sopiah, 2015) memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja di definisikan sebagai evaluasi yang menggambarkan seorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai Veitzal, 2010). Sedangkan menurut (McShane & Von Glinow, 2018) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan dan pengalaman

emosional di tempat kerja. Karyawan yang puas mempunyai penilaian yang baik tentang pekerjaan mereka, berdasarkan pengamatan an pengalaman mereka.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan sagala, 2011).

Penurunan kinerja pegawai menimbulkan adanya faktor ketidakpuasan kerja. Nabawi (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerja tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawan rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Menurut Kartika, (2019) seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak management harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Nabawi, 2019).

1. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik, (2014) bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat seseorang orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Berikut beberapa teori kepuasan kerja.

a. Teori Perbandingan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan tercapai jika tidak terdapat perbedaan antara yang diinginkan dengan yang dipersepsikan pada kenyataannya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dari standar minimum maka semakin besar pula ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya.

b. Teori Keadilan

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil

(*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda. Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja

a. Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan (Vendriana, 2017).

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan

ketidakhadiran karena, ada 2 faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Sementara itu Wibowo, (2007) bahwa “antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif” Sebagai contoh perusahaan memberikan cuti kerja dengan bebas tanpa sanksi atau denda termasuk kepada pekerja yang sangat puas.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Hidayat, 2016). Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Shaleh dan Firman, 2018).

Murphy dan Cleveland mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Sedangkan menurut Suntoro kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Arifin, 2020).

Kinerja dalam kajian ini disamakan dengan *performance*, hal ini kata *performance* mengartikan tentang kinerja, tugas atau pelaksanaan kerja,

penyelenggaraan dan jadwal kerja, kinerja mengartikan tentang usaha seseorang bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh pemimpin atau industri. Dalam pengertian di atas kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang menunjukkan suatu kegiatan yang dihasilkan seseorang dalam pekerjaannya sesuai yang dicapainya (Prawiradilaga, 2018).

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2. Ukuran Kinerja

Kategori ukuran kinerja menurut Moehiono dalam Abdullah (2014) adalah sebagai berikut.

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuai dengan benar.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Simamora, (1995) penilaian kinerja memiliki tujuan yang dibedakan dalam dua hal yaitu tujuan pokok dan tujuan khusus. Tujuan pokok dalam penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja setiap karyawan di perusahaan. Adapun tujuan khusus dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan evaluasi

Tujuan evaluasi dari penilaian kinerja yaitu seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawannya. Evaluator menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan kemudian menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan tertentu. Hasil keputusan tersebut dapat berupa review gaji dan kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan setiap karyawannya. Penerapan metode penilaian kinerja secara evaluative sering digunakan, cepat dan mudah dilaksanakan.

b. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan dari penilaian kinerja dilakukan seorang manajer untuk meningkatkan kinerja seorang individu dimasa mendatang. Manajer memberikan saran kepada karyawan mengenai pengembangan

karirnya dan membantu bawahannya untuk menentukan tujuan kerjanya. Aspek pengembangan dari penilaian kinerja yaitu mendorong pertumbuhan karyawannya dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dari anggota termasuk keahlian, pengalaman atau pengetahuan yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya agar lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1	Mandjar, T.L. and Turangan, J. A. (2023)	Workload, work motivation, and work environment on employee job satisfaction.	Structural Equation Modeling (SEM)	a. There is a negative influence of workload on the job satisfaction of employees. b. There is a positive influence of work motivation and work environment on the job satisfaction of employees.
2	Parashakti, R. D., Juniarti, S., and Khotimah, N. (2019)	Workload, work environment, career Development, and employee job satisfaction.	Quantitative Descriptive Methods	Workload and career development have a positive effect on job satisfaction but partially and simultaneously, the environment on job satisfaction of employees.
3	Pradana Prasetya (2021)	Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Melalui pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian ini yaitu bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Sipayung, A. and Purba, K. (2021)	Motivation, Workload, Work Environment, Employee Performance and The Intervening Variable Was Job Satisfaction	Associative Quantitative Research	a. Motivation and workload had a positive and significant effect on job satisfaction. While work environment did not have significant effect on job satisfaction.

				<ul style="list-style-type: none"> b. Motivation and workload had a positive and significant effect on employee performance, while the work environment did not have significant effect on employee performance. c. Job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. d. Motivation, workload and work environment had a positive effect on employee performance through job satisfaction for employees of the Environmental Services
5	Rafizala, J., Nyotob, Sudarnob, and Mohamed, F. (2022)	Organizational culture, work environment, and workload on job satisfaction and performance	Descriptive Analysis	<ul style="list-style-type: none"> a. Organizational culture has a negative but not significant effect on job satisfaction b. The work environment has a positive but not significant effect on job satisfaction and workload has a positive but not significant effect on job satisfaction. c. Organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on performance and workload has a positive and significant effect on the performance. d. Job satisfaction has a positive but not significant effect on the performance.

6	Ningrum, N. R., Iswanti, Basri, A. I., Kasnowo, and Dwihandoko, T. H. (2021)	Non-Physical Work environment, Job satisfaction, Workload, and Employee Performance	A Quantitative Research	<ul style="list-style-type: none"> a. The non-physical work environment had a positive and significant influence on employee performance. b. Job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. c. Workload had a negative and significant effect on employee performance. d. Non-physical work environment, job satisfaction, and workload simultaneously had a significant effect on employee performance.
7	Munandar, A., Hermawan, A., and Syihabudhin. (2022)	Workload, Organizational Justice, Job Satisfaction, and Employee Performance.	An Explanatory Research Approach	<ul style="list-style-type: none"> a. There was a significant effect of workload on job satisfaction. b. There is a significant effect of organizational justice on job satisfaction. c. There is a significant effect of job satisfaction on employee performance d. There is a significant effect of workload on employee performance. e. There is a significant effect of organizational justice on employee performance. f. There is no significant effect of workload on employee performance through job satisfaction. g. There is no significant effect of organizational justice on employee performance through job satisfaction.

8	Manalu, W. Lubis, Y., and Syaifuddin (2022)	Workload and Work Stress on Employees Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable	An Explanatory Survey Research	<p>a. The workload has a negative effect on job satisfaction, work stress has a negative effect on job satisfaction, workload and work stress have an influence on job satisfaction.</p> <p>b. Workload has a negative effect on employee performance, work stress has a negative effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance and the effect of workload, job stress and job satisfaction has a positive effect on employee performance.</p> <p>c. The indirect effect that occurs in this study is that job satisfaction is only able to become a pseudomediator on employee performance</p>
9	Arfian.A dan Indra Suhendra (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini yaitu bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10	Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z. and Setiani (2021)	An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment	Partial Least Square supported by descriptive statistics and correlation	The results show that workload has no direct effect on job satisfaction, while work environment mediates the effect of workload on job satisfaction.

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

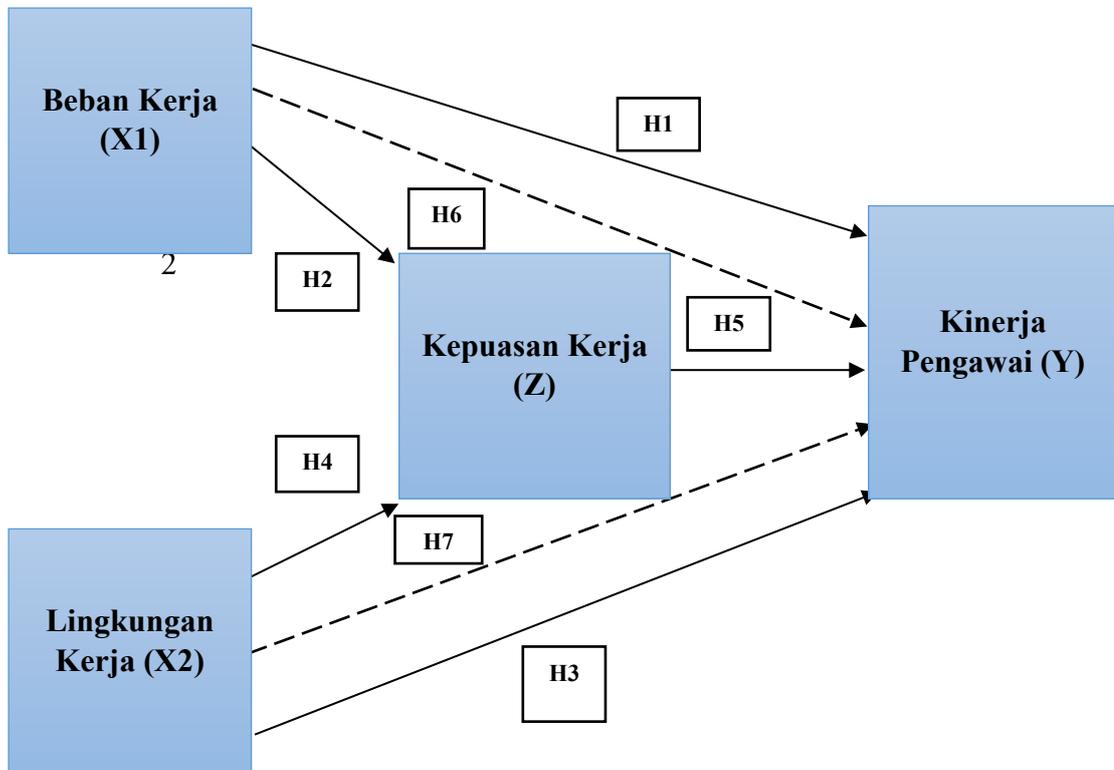
Menurut Hasibuan, (2002) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja karyawan), harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik, (Wibowo, 2010).

Menurut Sunyoto (2012) bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Komaruddin (2012), mengatakan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalanka tugas-tugas yang dibebankan sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, Menurut Hamali (2016), bahwa kepuasan kerja merupakan variabel tergantung, karena dua alasan yaitu kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan kepuasan kerja menunjukkan prefensi nilai yang dipegang banyak peneliti pelaku organisasi.

Untuk lebih jelasnya keterkaitan antara pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



H1: Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ($X1 \rightarrow Y$)

H2: Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja ($X1 \rightarrow Z$)

H3: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ($X2 \rightarrow Y$)

H4: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ($X2 \rightarrow Z$)

H5: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($Z \rightarrow Y$)

H6: Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ($X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

H7: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ($X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$)

3.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan jawaban yang didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di dapat melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nurhaeni (2012) bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja karyawan yang tentunya beban kerja tersebut memiliki indikator-indikator khusus seperti waktu. Seorang karyawan dapat diukur seberapa tinggi kinerjanya dengan diberikannya. Pekerjaan yang hasilnya dihitung dari berapa lamanya karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya. Apabila sesuai target atau standar waktu yang telah ditentukan untuk mengerjakan pekerjaan itu maka karyawan tersebut cocok untuk menduduki posisinya saat itu. Tidak hanya waktu, banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan seperti dapat dilihat dari ketelitiannya dan juga kedisiplinan yang didalamnya termasuk kehadiran dan lain-lain.

Menurut Setyawan dan Kuswati, (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astiano dan Supriadi (2014 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ = Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Chen (1992) dalam Raza *et al* (2017), menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan seorang individu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan dari karyawan maka, karyawan dapat merasakan puas akan kinerja yang dihasilkan. Namun Jika beban kerja yang dihasilkan terlalu banyak maka justru akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh seorang karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasannya terhadap suatu pekerjaan, (Mahendra dan Ayu, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra dan Ayu, (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditanggung karyawan, maka akan menurunkan kepuasannya terhadap kerja. Dari uraian diatas, maka hipotesis akan diuji dalam penelitian ini adalah

H₂ = Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja tersebut akan rendah (Bambang, 2011). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal dan memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur adha dan Nurul Qomariah,(2019) bahwa dalam perhitungan statistik nilai signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ dan t hitung $2.828 < t$ tabel 1.703 dan menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diterima. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai Nitisemito (2008). Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Priyono, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H₃ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2001), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Handoko (2011), mengatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memnadang pekerjaan mereka”.

Odger (2013), mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomic sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Karena lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartani dalam judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan hitung = $5.130 > t \text{ tabel} = 1,990$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dapat diterima. Berdasarkan uraian tersebut di atas hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H₄ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Robbins, (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan Fauzi (2016), yang menyatakan bahwa dari hasil perhitungan t-hitung (2,6000) > t-tabel (1,697) atau sig t t 0,0015 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Handayani & Hariyanti (2011) yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₅ = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo, (2015) bahwa kepuasan kerja yang dimaksud sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Badriyah (2015), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Novita Marlia (2010) Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV . Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan untuk faktor kepuasan kerja bahwa persentase tertinggi karyawan yang bisa digolongkan merasa kurang puas disebabkan oleh lingkungan kerja, kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan kesempatan untuk mengembangkan diri sedangkan persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan berkinerja rendah yaitu : kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₆ = Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang di jalani. Jika lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti, (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₇ = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja