

PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA
PT.PEGADAIAN CABANG
WIYUNG SURABAYA

Submission date: 24-Jan-2023 12:52PM (UTC+0700)
by Nabilla Hayatun Nufus

Submission ID: 1998297465

File name: Jurnal_Skripsi_Nabilla_Hayatun_N-1211900257.pdf (497K)

Word count: 3366

Character count: 21205

7
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PEGADAIAN CABANG WIYUNG SURABAYA

Nabilla Hayatun Nufus

2
Prodi Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

hayanabilla9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and workload on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Pegadaian Wiyung Surabaya Branch. The population in this study is the company PT. Surabaya Wiyung Branch Pawnshop. The research method is assisted by the Partial Least Square program which is used with SmartPLS 4.0 software. This type of research used is quantitative research. Data taken using a questionnaire.

The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, workload has a negative and insignificant effect, and job satisfaction has employee performance has a negative and insignificant effect, work environment has a negative and insignificant effect through job satisfaction on employee performance at PT. Pegadaian Wiyung Surabaya Branch, and workload has a negative and insignificant effect through job satisfaction on employee performance at PT. Pegadaian Wiyung Surabaya Branch.

Keywords : *Work Environment, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan dikelola oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Persaingan yang sangat kompetitif di dunia bisnis menuntut perusahaan untuk selalu berusaha mempertahankan kelangsungan hidup dan melakukan inovasi, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Tingkat persaingan bisnis yang ketat di era sekarang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki skill, kompetensi, dan kinerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang begitu besar bagi kesuksesan suatu perusahaan. Manajemen

sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang berperan dan memiliki fungsi yang berfokus pada sumber daya manusia. Upaya untuk mencapai kesuksesan dalam suatu perusahaan adalah dengan memiliki kinerja yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal tersebut tidak terlepas dari komponen-komponen yang ada pada suatu perusahaan yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Lingkungan merupakan komponen yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja amat penting dalam menunjang kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Beban Kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui

sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi yang bersifat individu. Hal ini karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kinerja yang baik akan menciptakan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini kepuasan kerja juga perlu diperhatikan.

Sumber daya manusia yang handal memiliki profesionalisme, integritas dan sinergi yang bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang maksimal yang membentuk kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang (Zaman, 2021).

Suatu perusahaan harus diawali dengan mempersiapkan sumber daya manusia, dengan segala tingkat kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja pada setiap karyawan sangat penting untuk diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal demi tercapainya suatu visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Tidak hanya itu, kepuasan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja pada karyawan. Hal ini karena kinerja dan kepuasan kerja adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Jika kepuasan kerja tinggi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat ditemukan permasalahan atau fenomena pada PT. Pegadaian Cabang Wiyung yang dirasakan adalah mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti kurangnya ventilasi udara yang terdapat di ruangan sehingga pertukaran atau

sirkulasi udara kurang lancar menyebabkan ruangan menjadi panas. Hal ini membuat karyawan menjadi kurang nyaman saat bekerja.

Selain itu, ditemukan bahwa adanya beban kerja yaitu rasa bosan dalam bekerja yang dilakukan secara berulang-ulang mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan. Karyawan juga menjadi kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu, karyawan dituntut untuk memenuhi target dalam waktu yang ditentukan dan harus selalu memenuhi target pada perusahaan. Sehingga secara tidak langsung karyawan mendapatkan tekanan kerja.

Sedangkan pada kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan karena sarana dan prasarana penunjang pekerjaan belum mampu memuaskan karyawan dalam menyelesaikan tugas saat bekerja. Selain itu, seringkali terjadi bergantian pemimpin, membuat karyawan harus selalu beradaptasi kembali dan menyesuaikan cara bekerja dengan kepemimpinan. Hal ini mengakibatkan hubungan dengan atasan juga perlu ditingkatkan dan diperhatikan.

Tidak hanya kepuasan kerja, pada kinerja, kurangnya semangat dalam bekerja membuat inisiatif karyawan juga kurang maksimal. Tuntutan dalam pemenuhan target mengakibatkan kelelahan pada karyawan sehingga beberapa karyawan menjadi kurang teliti dalam menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan. Hal ini juga mampu mempengaruhi efisiensi dalam penyelesaian tugas. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PEGADAIAN CABANG WIYUNG SURABAYA”**.

dapat tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan (Veitzal Rizai Zainal).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

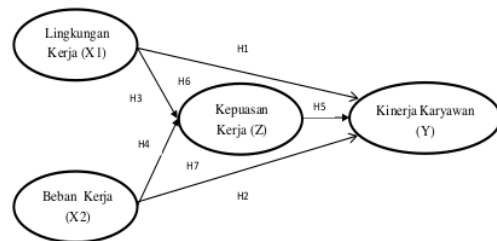
Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki secara efektif dan efisien sehingga

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017).

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. (Munandar,2015)

Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1:Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.

H2:Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.

H3:Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.

H4:Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.

H5:Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.

H6:Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.

H7:Beban kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2017).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan,2018).

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Wiyung yang berjumlah 36 karyawan. Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan obyek penelitian, gambaran yang sebenarnya dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018), teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

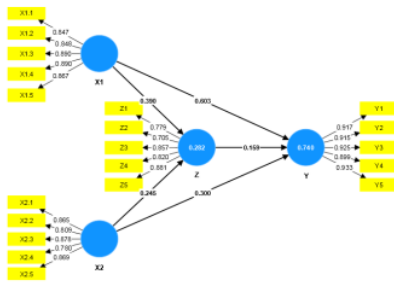
Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SmartPLS 4.0.6.4. Analisis data dilakukan untuk mengelola data menjadi sebuah informasi, sehingga dapat menjawab masalah yang berkaitan dengan kegiatan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

1. Outer Loading

Uji validitas akan melihat apakah indikator dinyatakan valid jika dilakukan beberapa pengukuran menggunakan SmartPLS.



Gambar 4.3
Nilai Outer Loading

Tabel 4.6
Result For Outer Loading

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Keterangan
X1.1	0.847				Valid
X1.2	0.848				Valid
X1.3	0.890				Valid
X1.4	0.890				Valid
X1.5	0.867				Valid
X2.1		0.865			Valid
X2.2		0.809			Valid
X2.3		0.878			Valid
X2.4		0.780			Valid
X2.5		0.869			Valid
Y1			0.917		Valid
Y2			0.915		Valid
Y3			0.925		Valid
Y4			0.899		Valid
Y5			0.933		Valid
Z1				0.779	Valid
Z2				0.705	Valid
Z3				0.857	Valid
Z4				0.820	Valid
Z5				0.881	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa hasil *Outer Loading* pada setiap indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y) memiliki nilai > 0,70. Sehingga setiap indikator pernyataan valid dan telah memenuhi *Convergent Validity*.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) merupakan nilai yang dimiliki oleh seluruh variabel. Pengukuran pada *Average Variance Extracted* juga mengukur valid atau tidaknya suatu variabel.

Tabel 4.7
Average Variance Extracted

	Average variance extracted (AVE)
Lingkungan Kerja(X1)	0.755
Beban Kerja(X2)	0.707
Kepuasan Kerja(Z)	0.657
Kinerja Karyawan(Y)	0.842

Pada tabel 4.7 nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dimiliki oleh seluruh variabel >0,50. Dengan demikian, secara keseluruhan nilai AVE pada seluruh variabel memiliki *convergent validity* yang baik. Jika ditemukan nilai AVE di bawah 0,50 maka dapat diartikan bahwa indikator belum dikatakan valid.

3. Composite Reliability (CR)

Setelah dilakukan uji validitas, maka dilakukan uji reliabilitas. *Composite Reliability* (CR) merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah variabel dinyatakan reliabilitas. Jika *Composite Reliability* memiliki nilai >0,70 maka, variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8
Composite Reliability

	Composite reliability
Lingkungan Kerja(X1)	0.939
Beban Kerja(X2)	0.923
Kepuasan Kerja(Z)	0.905
Kinerja Karyawan(Y)	0.964

Pada tabel 4.8 nilai *Composite reliability* secara keseluruhan lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas pada tingkat variabel yang dapat diterima. Hal ini karena seluruh variabel mempunyai nilai *composite reliability* lebih dari 0,70 yang menunjukkan bahwa setiap indikator yang mengukur variabel-variabel tersebut konsisten atau reliabel dalam mengukur kinerja. Dengan demikian nilai *composite reliability* variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja di atas 0,70 (reliabel).

4. Cronbach's Alpha (CA)

Uji reliabilitas juga dapat dikuatkan dan diuji melalui *Cronbach's Alpha*. Berikut hasil dari uji *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.9
Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Lingkungan Kerja(X1)	0.919
Beban Kerja(X2)	0.896
Kepuasan Kerja(Z)	0.871
Kinerja Karyawan(Y)	0.953

Pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* secara keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas dapat diterima. Hal ini karena

variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 yang menunjukkan bahwa setiap indikator yang mengukur variabel-variabel tersebut konsisten atau reliabel dalam mengukur kinerja. Dengan demikian nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja di atas 0,70 (reliabel).

Inner Model

Pada tahap selanjutnya setelah pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) yaitu pengujian Model Struktural (*Inner Model*). Pengujian *Inner Model* dilakukan dengan menggunakan *R-Square*. Semakin tinggi nilai *R-square* yang dimiliki, maka semakin baik.

Tabel 4.10
R-Square

	R-square
Kinerja karyawan (Y)	0,740
Kepuasan Kerja (Z)	0,282

Nilai *R-square* berada dalam skala 0-1. Jika nilai mendekati 1 maka nilai semakin baik. Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan 0,740 yang berarti bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja mampu dijelaskan kinerja karyawan sebesar 74,0% dan sisanya 26,0% tidak dijelaskan dalam penelitian. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa model model tergolong substansial (kuat). Sedangkan pada nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja 0,282 yang berarti bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja mampu dijelaskan kepuasan kerja besar 28,2% dan sisanya 71,8% tidak dijelaskan dalam penelitian. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa model model tergolong lemah.

Pengujian Hipotesis

1. *Direct Effect* bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung pada suatu variabel yang menguji hipotesis. Nilai *direct effect* dilihat dari *path coefficient*. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11
Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.603	0.585	0.179	3.375	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.390	0.421	0.137	2.845	0.004	Signifikan
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.300	0.289	0.143	2.101	0.036	Signifikan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.245	0.236	0.201	1.218	0.223	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.159	0.167	0.126	1.265	0.206	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan tingkat signifikan dan tidak signifikan terhadap hubungan antara variabel penelitian. Hal ini juga dapat dilihat melalui nilai *T-Statistic* lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima. Kesimpulan dari *Path Coefficients*, antara lain sebagai berikut.

Lingkungan kerja(X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) dengan koefisien jalur sebesar (0.603) dengan *T-statistic* (3.375 > 1.96) atau *P-value* (0,001 < 0,05). Maka, setiap perubahan pada lingkungan kerja akan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja(X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Z) dengan koefisien jalur sebesar (0.390) dengan *T-statistic* (2.845 > 1.96) atau *P-value* (0,004 < 0,05). Maka, setiap perubahan pada lingkungan kerja akan signifikan meningkatkan kepuasan kerja.

Pada variabel beban kerja(X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) dengan koefisien jalur sebesar (0.300) dengan *T-statistic* (2.101 > 1.96) atau *P-value* (0,036 < 0,05). Maka, setiap perubahan pada beban kerja akan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja(X2) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja(Z) dengan koefisien jalur sebesar (0.245) dengan *T-statistic* (1.218 < 1.96) atau *P-value* (0,223 >

0,05). Maka, setiap perubahan pada beban kerja pada kepuasan tidak signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Pada variabel kepuasan kerja(Z) mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) dengan koefisien jalur sebesar (0,159) dengan T-statistic (1.265 < 1.96) atau P-value (0.206 > 0,05). Maka, setiap perubahan kepuasan kerja tidak signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

2. **Indirect effect** bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pada suatu variabel yang menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut. Nilai P- value <0,05 , maka signifikan.

Tabel 4.12
Indirect Effect

	Original sample (O)	P values
X1 -> Z -> Y	0.062	0.359
X2 -> Z -> Y	0.039	0.473

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (I) Lingkungan Kerja(X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,062 , dengan P-value 0,359, artinya memiliki nilai negatif dan tidak signifikan , maka Z (Kepuasan Kerja) tidak dapat pengaruh atau variabel intervening antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z); (2) Beban Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,039 dengan P- value 0,473 , artinya memiliki nilai negatif dan tidak signifikan , maka Z (Kepuasan Kerja) tidak dapat pengaruh atau variabel intervening antara Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

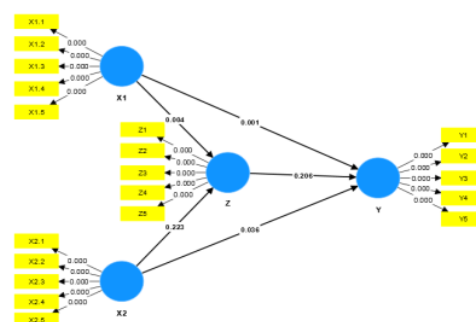
3. **Total Effect** adalah nilai yang didapatkan dari *direct effect* dan *indirect effect*. Berikut adalah hasil nilai dari total effect.

Tabel 4.13
Total Effect

	Original sample (O)	P values
X1 -> Y	0.665	0.000
X1 -> Z	0.390	0.004
X2 -> Y	0.339	0.030
X2 -> Z	0.245	0.223
Z -> Y	0.159	0.206

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa total effect untuk hubungan X1 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,665 ; total effect untuk hubungan X1 (Lingkungan Kerja) dan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,390 ; total effect untuk hubungan X2 (Beban Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,339; total effect untuk hubungan X2 (Beban Kerja) dan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0,245; total effect untuk hubungan Z (Kepuasan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 0,159.

Berikut merupakan hasil *Algorithm Bootstrapping Report* menggunakan SmartPLS :



Gambar 4.4
Algorithm Bootstrapping Report

PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya” mampu menjawab hipotesis sebagai berikut.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman baik lingkungan

kerja fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja pada setiap individu. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Krisna Duta Putra (2022) yang menunjukkan bahwa variabel dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin sedikit beban pekerjaan yang diberikan, beban kerja yang diberikan kepada setiap individu mempengaruhi kinerja. Sehingga seseorang akan mampu untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Elperida Juniarni Sinurat, Mayawati Doloksaribu (2019) yang menunjukkan bahwa variabel dari beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, artinya lingkungan yang nyaman yang ada disekitar perusahaan mampu meningkatkan kepuasan pada karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyo (2021) yang menunjukkan bahwa variabel dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel beban kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh beban kerja. Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puja Afrimarta (2021) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Fauziek dan Yanuar (2021) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,062, dengan P-value 0,359, artinya memiliki nilai negatif dan tidak signifikan, maka Z (Kepuasan Kerja) tidak dapat pengaruh atau variabel intervening antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Artinya bahwa tidak ada pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terhadap karyawan. Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riris Wanti Apriyani dan Setia Iriyanto (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Beban Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,039 dengan P-value 0,473, artinya memiliki nilai negatif dan tidak signifikan, maka Z (Kepuasan Kerja) tidak dapat pengaruh atau variabel intervening antara Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hal ini berarti beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kepuasan kerja terhadap karyawan. Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung Aditya Saputra (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilihat bahwa nilai *path coefficient* untuk masing-masing variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) adalah lingkungan kerja (X1) dengan nilai T-statistic sebesar 3.375 dan P-value sebesar 0,001. Dan beban kerja (X2) dengan nilai T-statistic sebesar 2.101 dan P-value 0.036. Sedangkan pada variabel intervening yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) adalah lingkungan kerja (X1) adalah dengan nilai T-statistic 2.845 dan

P-value 0.004. Oleh karena itu, implikasi penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi kinerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan dengan begitu bisa berdampak baik pula bagi perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya. Dalam penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar merasa nyaman dan dapat menghasilkan kesesuaian dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Beban Kerja dapat diartikan sebagai tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kapasitas atau kemampuan, keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan atau kedudukannya pada suatu organisasi untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dan harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya. Dalam penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan lebih memperhatikan tentang pembagian tugas yang diberikan kepada karyawan agar dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga mampu mencapai target sesuai dengan tujuan perusahaan.

11

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” didapatkan simpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa

variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya. Dimana hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja yang semakin tinggi akan mampu menjadikan kinerja karyawan meningkat.

2. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.
3. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya. Artinya, lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.
5. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.
6. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.
7. Dari hasil analisa data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian Cabang Wiyung Surabaya.



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.PEGADAIAN CABANG WIYUNG SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
3	e-jurnal.lppmunsera.org Internet Source	2%
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
5	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.untirta.ac.id Internet Source	1%
7	repo.usni.ac.id Internet Source	1%
8	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1%

9	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1 %
10	www.scribd.com Internet Source	1 %
11	jurnal.unimus.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 28 words

Exclude bibliography On