

**STRATEGY TO INCREASE JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE
PERFORMANCE THROUGH WORK ENVIRONMENT
AND WORK LOAD VARIABLES**

**STRATEGI MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
MELALUI VARIABEL LINGKUNGAN KERJA DAN VARIABEL BEBAN KERJA**

Nunuk Herawati¹⁾ Dian Nur Mastuti²⁾ Bayu Candra Irawan³⁾

Universitas Dharma AUB Surakarta

nunukherawati17@gmail.com, dian.mastuti@stie-aub.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini menganalisa strategi meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja dan beban kerja. Obyek dan Lokasi Penelitian, pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sragen dengan sampel 100 pegawai,. Model Analisa data dengan Uji Linieritas (Uji Lagrange Multiplivariat Estimte). Hasil analisis regresi, lingkungan kerja, beban Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Secara Parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian (Uji t) menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja demikian pula lingkungan kerja beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi Lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan pegawai mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 88,3% sisanya sebesar 11,7% dijelaskan oleh variable lain di luar model. Hasil uji dengan analisa jalur menunjukkan bahwa Kepuasan pegawai sebagai variable intervening pada hubungan Lingkungan Kerja dan beban kerja dengan Kinerja pegawai. Strategi peningkatan kepuasan dan Kinerja dapat dilakukan dengan peningkatan kepuasan dan kinerja

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This article analyzes strategies to increase job satisfaction and employee performance through the work environment and workload. Research Object and Location, employees at the Sragen Regional Drinking Water Company (PDAM) Office with a sample of 100 employees, Sampling method with Convenience Sampling. Data Collection Method using Questionnaire Model Data analysis using Linearity Test (Lagrange Multiplivariate Estimte Test). The results of the regression analysis show that work environment, work load and job satisfaction have a positive effect on performance. Work environment and work load have a positive effect on job satisfaction. Partial testing of the research hypothesis (t test) shows that: Work environment and workload have a significant influence on job satisfaction. Likewise, the work environment, workload and job satisfaction have a significant influence on employee performance. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination, work environment, workload and employee satisfaction are able to explain 88.3% of employee performance, the remaining 11.7% is explained by other variables outside the model. Test results using path analysis show that employee satisfaction is an intervening variable in the relationship between work environment and workload and employee performance. Strategies to increase satisfaction and performance can be carried out by increasing satisfaction and performance

Keywords: Work Environment, Workload, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen tenaga kerja adalah pengaturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja baik yang memiliki status buruh, karyawan ataupun pegawai dengan semua kegiatannya dalam berusaha meraih daya guna dan hasil guna dengan semaksimal mungkin, sesuai

dengan target dan harapan badan usaha, lembaga, perusahaan, usaha perseorangan, maupun instansi (Sastrohadiwiryono, 2012,). Hasil capaian organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya dan kesuksesan suatu usaha di tentukan oleh kemampuan seseorang atau individu tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan keterampilan dan keahlian tinggi yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang atau individu akan mampu untuk menjalankan tugas di dalam organisasi sesuai rencana dan berjalan dengan baik. Kinerja menandakan seberapa banyak kemampuan seseorang atau individu dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi, hal ini dapat dilihat dari cara pegawai melaksanakan tugasnya dan kualitas output yang dihasilkan. Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum yang sesuai dengan etika maupun moral (Sedarmayanti, 2018.) Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja organisasi dan kinerja pegawai (per individu). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang baik apabila pihak dalam instansi mampu membangun suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan beban kerja adalah kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu individu atau sekelompok orang dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut (Utomo, 2015) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus pemegang jabatan atau suatu unit organisasi selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila suatu keterbatasan dimiliki oleh pegawai tersebut menghalangi atau menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang di harapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kapasitas yang dimiliki dan tingkat kemampuan yang diharapkan. Kepuasan Kerja sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja pegawai di perusahaan maupun organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri pegawai yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja bukanlah seberapa baik atau seberapa keras seorang individu bekerja, melainkan seberapa jauh menyukai pekerjaan tertentu. Menurut (Umar, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dan perasaan seseorang atas pekerjaan yang dimilikinya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, apakah pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan, harapan dan keinginannya. Kepuasan Kerja dapat dilihat dari cara pegawai melaksanakan tugas-tugasnya, kondisi lingkungan kerja dimana pegawai itu bekerja, cara pegawai membangun interaksinya dengan sesama rekan kerja.

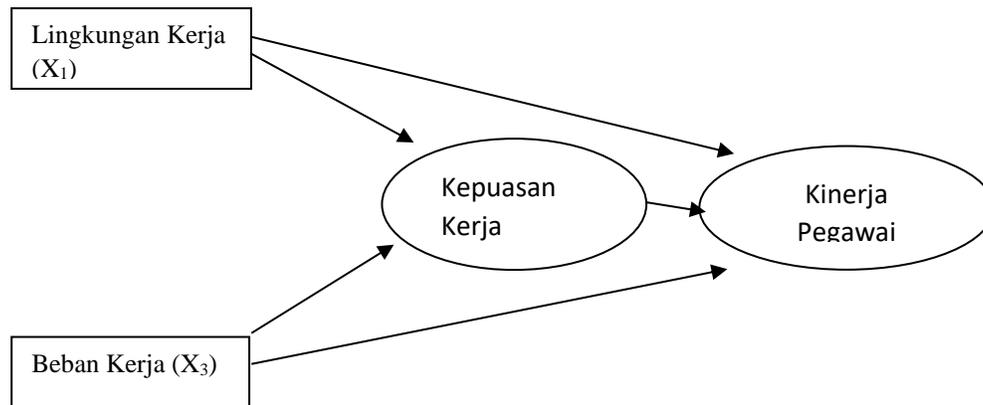
TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Sutrisno, 2018 :74) Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja suatu individu atau kelompok di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas utamanya dan fungsi berpedoman terhadap standar operasional prosedur kriteria, norma dan ukuran yang diberlakukan atau ditetapkan dalam organisasi (Torang, 2012 : 118-126). Hasibuan menyatakan kinerja adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012 :57). Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja diatas dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang berhasil dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi dimana hasil kerjanya disesuaikan dengan hasil kerja yang ditargetkan oleh perusahaan, melalui standar atau kriteria kinerja seorang pegawai yang berlaku didalam organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Siagian (Sondang, 2018 : 85) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kompensasi., Budaya Organisasi., Kepemimpinan., Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja., Disiplin Kerja., Komunikasi., Kepuasan Kerja.. Menurut Soleman (Nabawi, 2019 : 170) ada 3 faktor yaitu: Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stres, meliputi jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya., Faktor Eksternal Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti tugas/beban kerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja., Faktor Psikologi Yaitu meliputi faktor motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya. **Indikator Kinerja**, indikator yang akan digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai di setiap perusahaan atau organisasi pada umumnya berbeda. Indikator kinerja secara umum adalah sebagai berikut: Inisiatif., Inisiatif adalah usaha atau kemampuan untuk mengembangkan ide-ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan ide dan cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang.. Kemampuan: adalah suatu kapasitas yang dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.. Efisiensi., adalah atau kondisi dimana penyelesaian suatu pekerjaan yang dilaksanakan dengan benar dan dengan penuh kemampuan yang dimiliki suatu individu. Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah suatu beban yang dipikul oleh setiap individu dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukannya.. (Robert L Mathis, 2011:78). **Karakteristik Kinerja**: karakteristik pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara., 2019 :80):Pribadi yang memiliki tanggung jawab tinggi, Mempunyai tujuan yang realistis, Berani mengambil serta menanggung resiko yang akan dihadapi, Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, Gigih mencari kesempatan demi merealisasikan rencana yang telah terprogram, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan. **Kepuasan Kerja**: merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seorang individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, serta harapan-harapan terhadap pengalaman dimasa depan (Bangun, 2018 :327).kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja (Sutrisno, 2018 :74), kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. (Wibowo, 2016 : 415) Sedangkan menurut Handoko, kepuasan kerja merupakan keadaan emosi para pegawai. (Handoko, 2019) **Indikator Kepuasan Kerja**, Job Description, gaji, bonus, promosi jabatan, **Lingkungan Kerja** merupakan segala sesuatu, orang-orang, kejadian dan lainnya yang dapat mempengaruhi cara orang-orang bekerja (Taiwo, 2017 :301). Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut para ahli diatas dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana kondisi lingkungan kerja dikatakan sesuai atau baik apabila para karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Serta terdapat fasilitas yang mendukung dimana akan meningkatkan kinerja para pegawai. **Indikator Lingkungan kerja** : keamanan, penerangan, kenyamanan, hubungan antar karyawan , Kebisingan. **Beban Kerja** : merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian tertentu dimana baik secara psikis dan fisik selain itu beban kerja merupakan bagian penting dalam menyelesaikan masalah kerja yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang berdampak bagi pegawai itu sendiri (Dhania, 2010 : 16) (Chandra, 2010 : 678) menyatakan beban kerja merupakan keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Berdasarkan beberapa definisi beban kerja diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas suatu pegawai dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif suatu individu tersebut mengenai suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. **Indikator Beban Kerja** : Penggunaan Waktu Kerja, kondisi Pekerjaan, Target Yang Harus Dicapai.



METODE

Obyek dan Lokasi Penelitian : Obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sragen **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel** : variable kepuasan Kerja (Y_1) dan variable Kinerja Pegawai (Y_2), Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), **Populasi** : pegawai tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sragen yang berjumlah 115 pegawai. **Sampel** : 100 pegawai , **Metode pengambilan sampel** : *Convenience Sampling*. **Metode Pengumpulan Data**, penelitian ini melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun secara berjenjang berdasarkan skala pengukuran Likert (Sugiyono., 2017 : 65), Studi pustaka dengan melakukan penelusuran terhadap buku – buku, jurnal penelitian dan hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. **Uji**

Linieritas dengan uji Lagrange Multiplivariat. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C^2 hitung atau $(n \times R^2)$. **Uji Hipotesis** dengan Analisa Regresi Jalur, Uji t dan koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN

Uji Linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,024 ^a	,001	-,031	1,17061626

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 100, besarnya nilai c^2 hitung = $100 \times 0,001 = 0,1$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 123,86 Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

Analisis Regresi Jalur : Persamaan Pertama : $Y_1 = 0,389 X_1 + 0,299 X_2$ dengan Sig $X_1(0,000)$ dan Sig $X_2 (0,002)$.

$b_1 = 0,389$ menunjukkan terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) $b_2 = 0,299$, menunjukkan terdapat pengaruh positif Beban Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Persamaan Kedua: $Y_2 = 0,582 X_1 + 0,193 X_2 + 0,166 Y_1$ dengan Sig $X_1 (0,000)$ Sig $X_2 (0,010)$ Sig $Y_1 (0,027)$ $b_1 = 0,582$ menunjukkan terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), $b_2 = 0,193$, menunjukkan terdapat pengaruh positif Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2), $b_3 = 0,166$, menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) **Uji t**, Persamaan Pertama

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,035	1,953		3,603	,000
	Lingkungan Kerja	,387	,096	,389	4,045	,000
	Beban Kerja	,499	,160	,299	3,112	,002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari Uji t pada persamaan Pertama dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05. Persamaan Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,579	1,149		1,375	,172
	Lingkungan Kerja	,438	,057	,582	7,677	,000
	Beban Kerja	,244	,093	,193	2,629	,010
	Kepuasan Kerja	,126	,056	,166	2,246	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Uji t pada persamaan Kedua Pertama dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ,Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel < 0,05. **Koefisien Determinasi :**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,368	,354	2,120

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,368

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,656	1,171

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,667, R² = 0,889. Total R² pada model yang digunakan adalah 0,889 atau 88,9%, artinya model dengan persamaan ini variable independen (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja) mampu menjelaskan variable dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 88,3% sisanya sebesar 11,7% dijelaskan oleh variable lain di luar model seperti : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dll. **Korelasi Antar Variabel :** didapat hasil sebagai berikut: Lingkungan Kerja mempunyai korelasi cukup kuat dengan kepuasan Kerja, Lingkungan kerja juga memiliki korelasi yang kuat dengan beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Beban Kerja memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan dan kinerja. Demikian pula kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat dengan Kinerja

Correlations

		Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,543**	,552**	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
Beban Kerja	Pearson Correlation	,543**	1	,511**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,552**	,511**	1	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,779**	,595**	,587**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

		Langsun g	Tidak langsung	Total
Model 1	Lingkungan kerja → Kinerja Pegawai	0,582		
	Beban Kerja → Kinerja Pegawai → Lingkungan kerja → Kepuasan kerj	0,193	0,389 x 0,166 = 0,065	
Model 2	Kinerja Pegawai (P ₃ x P ₅) Beban kerja → Kepuasan → Pegawai Kinerja Pegawai (P ₄ x P ₅)		0,299 x 0,166 = 0,050	
	Pengaruh total Lingkungan kerja → Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Beban Kerja → Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja			0,582 + 0,065 = 0,647 0,193 + 0,050 = 0,243

Pengaruh langsung: Hasil uji menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai β_1 sebesar 0,582 dengan signifikansi 0,000 artinya bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai β_2 sebesar 0,193 dengan signifikansi 0,01 artinya bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. **Pengaruh tidak langsung:** Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,389, sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,166. Hasil ini jika dikalikan ($0,389 \times 0,166$) sama dengan 0,065 . Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Kepuasan Kerja tidak berfungsi secara efektif sebagai variable intervening dalam pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,389 > 0,065$). Hasil uji dengan model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,299 sedangkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai 0,166. Hasil ini jika dikalikan ($0,299 \times 0,166$) sama dengan 0,050. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variable Kepuasan Kerja tidak berfungsi secara efektif sebagai variable intervening dalam pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,193 > 0,050$). **Pengaruh total.** Berdasarkan hasil model persamaan regresi pertama dan kedua menunjukkan bahwa pengaruh total Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,647. sedangkan pengaruh total variable Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,243

PEMBAHASAN

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara., 2019 :80) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri individu itu sendiri dan dari lingkungan kerja tersebut, karena motif berprestasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri itulah yang akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian dari kinerja suatu pegawai akan lebih mudah. Hubungan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian (Arsal, 2020 : 6334), (Tasman Tasman, 2020 : 4026). Menurut analisa Regresi Jalur dari persamaan pertama Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, dari persamaan kedua lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan Uji t persamaan pertama lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, persamaan kedua menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Rizal Nabawi (Nabawi, 2019 : 170), M Yusrin Najib (Najib, 2020). Dengan analisa korelasi lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dengan kepuasan kerja dan kinerja. Dengan Pengaruh langsung, dan tidak langsung dihasilkan bahwa kinerja akan lebih besar dipengaruhi variable lingkungan kerja apabila dimediasi dengan kepuasan kerja sehingga kinerja dan kepuasan kerja juga dapat meningkat melalui peningkatan lingkungan kerja

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja.

Hubungan antara beban kerja dan kinerja individu digambarkan sebagai fungsi garis linier, dimana beban kerja yang tinggi mengakibatkan produktivitas kinerja yang rendah, begitupun sebaliknya apabila beban kerja rendah akan mengakibatkan produktivitas kinerja yang tinggi (Safitri, 2022). Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian (Sri Wahyu Lely Hana Setyanti, 2022) Menurut analisa Regresi Jalur dari persamaan pertama Beban Kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, dari persamaan kedua lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan Uji t persamaan pertama lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, persamaan kedua menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Rizal Nabawi (Nabawi, 2019 : 170), M Yusrin Najib (Najib, 2020). Dengan analisa korelasi Beban Kerja mempunyai pengaruh yang kuat dengan kepuasan kerja dan kinerja. Dengan Pengaruh langsung, dan tidak langsung dihasilkan bahwa kinerja akan lebih besar pengaruhnya apabila variable beban kerja dimediasi dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang meningkat dalam batasan standard kerja dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan 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. Menurut (Robert L Mathis, 2011:78) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan, hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian (Nabawi, 2019 : 170) Menurut analisa Regresi Jalur dari, dari persamaan kedua kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan Uji t persamaan kedua menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Rizal Nabawi (Nabawi, 2019 : 170), M Yusrin Najib (Najib, 2020). Dengan analisa korelasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat dengan kinerja. Kepuasan Kerja yang bertambah akan membuat kenaikan kinerja

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi: Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian (Uji t) menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dari Koefisien Determinasi diperoleh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 88,3% sisanya sebesar 11,7% dijelaskan oleh variable lain di luar model. Hasil uji dengan analisa jalur menunjukkan bahwa Kepuasan pegawai sebagai variable intervening pada hubungan Lingkungan Kerja dan beban kerja dengan Kinerja pegawai. Strategi peningkatan kepuasan dan Kinerja dapat dilakukan dengan peningkatan kepuasan dan kinerja

SARAN

Lingkungan Kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan hubungan yang baik antar sesama pegawai dengan cara misalnya penyelesaian tugas di dalam pekerjaan dilakukan secara bersama-sama, saling menolong antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, adanya piknik bersama. Meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja dengan amengadakensarana dan prasana yang memadai di area kerja, tata letak/layout dibuat senyaman mungkin bagi pegawai. Meningkatkan ketidak bisingan tempat kerja dengan menyediakan peredam suara di area lingkungan kerja. Meningkatkan beban kerja dengan meningkatkan pemahaman pegawai terhadap SOP pekerjaan dengan memberikan briefing pagi sebelum pegawai mulai bekerja. Meningkatkan kemampuan dalam mencapai target dengan menerapkan strategi kerja yang baik dan tetap konsisten. Meningkatkan ketepatan waktu kerja sesuai dengan SOP dengan menyusun jadwal kerja yang

sesuai dengan skala prioritas. Meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan gaji sebanding dengan tugas yang dikerjakan, dengan pemberian gaji dilihat dari jabatan apa yang dimiliki oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, E. F. (2010). *Manajemen Jilid I*. Jakarta: PT Prahallindo.
- Arsal, N. (2020 : 6334). The Influence of Leadership, Motivation, Work Ability and Work Environment of Employee Performance in Office of National Narcotics Agency of North Labuhanbatu Tgency. *BIRCI-Journal 5(1)*, 6334-6345.
- Bangun, W. (2018 :327). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chandra, R. (2010 : 678). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN, VOL.6, NO.1*, 670-678.
- Dhania, D. R. (2010 : 16). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi. , Vol.1 No.1*, 16 - 23.
- Handoko, T. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan, M. (2012 :57). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke 13*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara., A. A. (2019 :80). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi. (2019 : 170). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio :Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2)*, 170-183.
- Najib, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja Pada UMKM Maju Mundur Pandaan Pasuruan*. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Malik Ibrahim Malang.
- Robert L Mathis, J. H. (2011:78). *Hunam Resource Management Essensial Perspective Edisi 6*. Minneapolis / St . Paul • New York Los Angeles • San Francisco: Cengage Learning.
- Safitri, L. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dab Bisnis UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA.
- Sastrohadiwiryono. (2012.). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2018.). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sondang, S. (2018 : 85). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.

- Sri Wahyu Lely Hana Setyanti, I. R. (2022). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 1573-1580.
- Sugiyono. (2017 : 65). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018 :74). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taiwo. (2017 :301). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trih Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi pada PT Trio Corporate .” *Jurnal Agora Volume. AGORA Vol. 5, No. 3, 65-72*.
- Tasman Tasman, Z. M. (2020 : 4026). The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4026-4031.
- Torang, (. (2012 : 118-126). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Emba*, 118- 126.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: : Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, T. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Kaywan PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkit Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12-22.
- Wibowo. (2016 : 415). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.