

PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN

Novia Candra Kusuma Dewi

Universitas Negeri Surabaya

noviadewi@mhs.unesa.ac.id

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

agusfrianto@unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine and explain the effect of the work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable on PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. This research is a type of causal research that uses a quantitative approach to permanent employees and the sampling technique uses saturated samples with an amount sample of 48 permanent employees. The statistical analysis used in this study was Partial Least Square (PLS) with the help of Smart PLS 3.0 software. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction can mediate the influence of the work environment on employee performance.

Keywords: employee performance; job satisfaction; work environment.

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia industri yang terjadi saat ini membuat perusahaan berada dalam sebuah persaingan yang semakin ketat, sehingga membuat setiap organisasi harus mampu meningkatkan organisasi dengan cara tersusun. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi mampu menjadikan sumber daya manusia menjadi peran strategis dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja organisasi (Sahlan *et al*, 2015). Dalam memperoleh kinerja yang baik manajer sumber daya manusia perlu menjaga hubungan kerja dengan karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kinerja karyawan mampu menjadikan perusahaan mengalami kemajuan (Mamesah *et al*, 2016). Kinerja karyawan berhubungan dengan kondisi lingkungan dalam perusahaan karena lingkungan kerja yang nyaman memiliki peran dalam tugas karyawan, kondisi, dan hasil kerja karyawan. kondisi lingkungan yang nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Kusniawati *et al*, 2014).

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan di tempat kerja memberikan pengaruh positif pada karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan menghasilkan kinerja yang baik, maka lingkungan kerja yang ada mampu menjadikan karyawan merasa nyaman dan tenang saat bekerja. Lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Tonga & Huda, 2018). Lingkungan kerja mengarah kepada lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dalam lingkungan fisik terdiri dari tersedianya tempat ibadah, ventilasi udara, keamanan, kebersihan dan tata ruang kerja. Adapun lingkungan non fisik seperti hubungan karyawan yang baik, kekeluargaan dan kekompakan dalam proses menyelesaikan pekerjaan (Faviandhani *et al*, 2018).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta penilaiannya (Dewi *et al*, 2014). Kepuasan kerja sendiri mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Apabila perusahaan memengaruhi kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan menjadi tinggi. Demikian pula sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Kepuasan kerja akan memengaruhi tingkat kinerja yang berdampak kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Zulfadil *et al*, 2018).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan penelitian Siagian & Khair (2018) pada 103 karyawan mengatakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian lain oleh Kusniawati *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hanafi & Yohana (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro terkait fenomena permasalahan kinerja karyawan perusahaan melakukan rotasi pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan staf KSA (Keuangan, SDM, dan Administrasi), perusahaan melakukan rotasi pekerjaan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan tidak tercapainya target kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat melalui wawancara dengan supervisor KSA (Keuangan, SDM, dan Administrasi), Setelah dilakukannya rotasi karyawan harus beradaptasi dengan lingkungan baru, seperti hubungan antara karyawan dengan karyawan yang lain jika hubungan tidak berjalan dengan lancar akan memperlambat kinerja karyawan, memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada tingkat semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan barunya, karyawan akan merasakan nyaman atau tidak nyaman pada lingkungan kerja perusahaan tempat dimana karyawan dipindah, jika kondisi lingkungan kerja nyaman menjadikan proses kegiatan kerja menjadi lebih baik, namun jika lingkungan kerja kurang baik berpengaruh pada sistem kerja yang akan menurun dan rotasi di perusahaan dilakukan jika terjadi pensiun atau dalam satu divisi ada yang kosong maka akan dilakukan rotasi untuk mengisi kekosongan pada divisi.

Hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan masih kurang nyaman dilihat dari sirkulasi udara, peneliti menemukan tidak adanya ventilasi sebagai tempat pertukaran udara di beberapa divisi, akan tetapi dalam perusahaan menyediakan AC di setiap divisi. Dengan adanya AC dan tidak adanya ventilasi menjadikan ruangan kerja terasa pengap dan kurang nyaman bagi karyawan untuk bekerja. Selain itu, dilihat juga dari tata ruangan kerja, ruangan kerja yang kurang nyaman disebabkan oleh tidak adanya ruang gerak yang memadai bagi terlaksananya pekerjaan akibat dampak desain ruangan kerja yang minimalis membuat penempatan berkas kurang tertata rapi, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Kusniawati *et al* (2014), lingkungan kerja ialah faktor keberhasilan dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang mana karyawan akan memiliki rasa nyaman bila didukung oleh suasana tempat bekerja. Menurut Budianto & Katini (2015), lingkungan kerja di perusahaan akan memengaruhi kinerja karyawan serta akan dengan mudah memengaruhi karyawan dalam produktifitas instansi.

Menurut Paita *et al.*,(2015), lingkungan kerja merupakan kondisi tempat karyawan bekerja yang menjadikan karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya. Adapun menurut Ermawaty & Nugraheni (2015), lingkungan kerja merupakan kondisi material yang ada dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini yaitu indikator Budianto & Katini (2015) terdiri dari suhu udara, ruang gerak yang diperlukan, penerangan, suara bising, penggunaan warna, hubungan karyawan dengan karyawan lain, dan kemampuan bekerja. Sedangkan faktor yang memengaruhi yaitu sirkulasi udara, dekorasi ruangan kerja, temperatur, kelembapan, keamanan, kebisingan, penerangan, musik, dan bau tidak sedap.

Kepuasan Kerja

Menurut Rahmawati & Kurnia (2017), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya mengenai kesesuaian harapan mereka terhadap imbalan yang disediakan perusahaan untuk karyawan terhadap kegiatan yang dilakukan. Adapun menurut Agustina *et al.* (2019), kepuasan

kerja adalah harapan individu mengenai pekerjaannya dan imbalan yang diberikan atasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Pioh & Tawas (2016), kepuasan kerja adalah perbandingan antara persepsi dan harapan karyawan dalam bentuk imbalan didapat dari pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Saputra *et al* (2016), kepuasan kerja merupakan suatu tahapan yang perlu diperhatikan perusahaan dalam produktivitas kinerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang dalam bekerja. Apabila karyawan telah mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya maka akan merasakan kenyamanan dalam bekerja (Siagian & Khair, 2018). Indikator kepuasan kerja menggunakan indikator dari Saputra *et al* (2016), yaitu rekan kerja, gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, dan promosi. Sedangkan faktor yang digunakan menurut Lusri & Siagian (2017) yaitu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik, dan finansial.

Kinerja Karyawan

Menurut Utomo *et al.* (2017), kinerja karyawan yaitu proses karyawan melakukan kegiatan dari awal sampai diketahui hasilnya. Adapun menurut Susetyo *et al.* (2014), kinerja karyawan ialah tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi suatu perusahaan.

Menurut Daniel & Purwanti (2015), kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dicapai karyawan baik kualitatif maupun kuantitatif dalam melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan standar. Menurut Sahlan *et al.* (2015), kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang diperoleh dalam bekerja dengan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan.

Menurut Sari *et al* (2018), kinerja adalah pekerjaan yang dibebankan karyawan secara keseluruhan dalam waktu tertentu. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian & Khair (2018) yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Susetyo *et al* (2014) adalah kualitas, standar prosedur kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan kuantitas

Hipotesis

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro yang berlokasi di Jalan Teuku Umar nomer 3, Kadipaten, Kec. Bojonegoro, Kab. Bojonegoro. Populasi pada penelitian menggunakan seluruh karyawan tetap sebanyak 48 karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. Sampel jenuh digunakan dalam pengambilan teknik sampel dan jumlah sampel sebesar 48 karyawan. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran skala *likert* 1-5. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan kuesioner, adapun pengujian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan menggunakan dukungan *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menggunakan responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 48 responden di antaranya 39 responden atau 81,3% berjenis kelamin laki-laki sedangkan 9 responden atau 18,8% responden dengan jenis kelamin perempuan. Adapun berdasarkan usia responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 21 responden atau 43,8% karyawan dengan usia 19-30 tahun,

selanjutnya responden usia 31-40 tahun terdapat 12 responden atau 25,0%, responden usia 41-50 tahun 8 responden atau 16,7% dan usia 51-60 tahun 7 responden atau 14,6%.

Pendidikan terakhir yaitu SLTA, D3, S1, S2, dan S3. Diketahui bahwa SLTA sebanyak 25 responden atau 52,1%, D3 dengan jumlah 5 responden atau 10,4%, S1 dengan 17 responden atau 35,4%, S2 sebanyak 1 responden atau 2,1%, dan S3 tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir pada jenjang S3. Adapun lama masa kerja dari 0-5 tahun sebanyak 11 orang atau 22,9%, 6-10 tahun dengan 19 responden atau 39,6%, 11-15 tahun sebanyak 2 responden atau 4,2%, dan dengan lama kerja >15 tahun dengan jumlah 16 responden atau 33,3%.

Divisi perencanaan sebanyak 5 responden atau 10,4%, divisi konstruksi sebesar 6 responden atau 12,5%, divisi jaringan sebesar 19 responden atau 39,6%, divisi transaksi energi sebesar 8 responden atau 16,7%, divisi KSA sebesar 6 responden atau 12,5%, dan divisi pemasaran & pelayanan pelanggan sebesar 4 responden atau 8,3%.

Hasil kategori variabel lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 secara keseluruhan 48 responden atau 100% termasuk kategori tinggi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang ada di PLN berada pada kategori tinggi. Karyawan merasakan lingkungan kerja di PLN sesuai atau nyaman. Adapun dari kategori variabel kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 secara keseluruhan 48 responden atau 100% termasuk kategori tinggi. Artinya, kepuasan kerja yang ada di PLN berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan puas dengan kinerja yang diperoleh. Sedangkan kategori kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 secara keseluruhan 48 responden atau 100% termasuk kategori tinggi. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang ada di PLN berada pada kategori tinggi. Hal ini menggambarkan karyawan PT PLN (Persero) UP3 memiliki kinerja yang tinggi.

Composite Reliability

Composite reliability apabila nilainya di atas 0,70 dapat dikatakan baik. Tabel 1 menunjukkan nilai *Composite reliability* semua variabel lebih besar dari 0,70 yang dapat diartikan bahwa variabel tersebut mampu memenuhi *Composite Reliability* atau dengan kata lain indikator dan konstruk yang membentuknya konsisten.

Tabel 1.
COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0,937
Kepuasan Kerja	0,932
Kinerja Karyawan	0,932

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Analisis R-Square

Berdasarkan output SmartPLS 3.0 menghasilkan nilai *R-square* seperti terlihat di Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan lingkungan kerja pada kepuasan kerja memiliki nilai *R-Square* 0,788 sehingga dapat diartikan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 79% sedangkan variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini sisanya sebesar 21%. Selanjutnya, model lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *R-Square* 0,789 sehingga diartikan bahwa 79% lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 21% menjelaskan variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini pada PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien 0,433. Lingkungan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi pula. Nilai t-statistik sebanyak 2,297 (>1,96) yang artinya signifikan. Dengan kata lain, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3 pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien 0,888 dengan artian semakin tinggi lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.

Nilai t-statistik sebesar 20,347 ($>1,96$) yang artinya signifikan. Artinya, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif.

Tabel 2.
NILAI R-SQUARE MODEL

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,788
Kinerja Karyawan	0,789

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Tabel 3.
HASIL PATH COEFFICIENTS DAN INDIRECT EFFECT

Hubuangan Variabel	Original Sample	T-Statistics	Keterangan	
LK→ KK	0,433	2,297	$\geq 1,96$	H1 Diterima
LK→ KP K	0,888	20,347	$\geq 1,96$	H2 Diterima
KP K→ KK	0,481	2,585	$\geq 1,96$	H3 Diterima
LK→ KP K→ KK	0,427	2,629	$\geq 1,96$	H4 Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Nilai koefisien sebesar 0,481 dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien tersebut bermakna kepuasan kerja tinggi menjadikan kinerja karyawan tinggi. Nilai t-statistik sebanyak 2,585 ($>1,96$) yang artinya signifikan. Dengan kata lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sehingga pada hipotesis pertama yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) dan Kusniawati *et al.*, (2014) mampu memperkuat penelitian ini dengan keterangan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat Lingkungan kerja cenderung meningkatkan nilai kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Hal ini didukung dengan hasil analisis deskriptif jawaban responden lingkungan kerja dengan nilai rata-rata 3,87 dengan kategori tinggi dan hasil analisis deskriptif ada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,99 pada variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan merasakan nyaman bekerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan dengan mudah bagi karyawan dalam memunculkan semangat untuk melakukan aktivitas kerjanya.

Berdasarkan jawaban dari hasil pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang diberikan, lingkungan kerja di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro dilihat dari penerangan pada ruangan kerja yang memiliki nilai tinggi. Dibuktikan dari nilai rata-rata sebanyak 4,25 dalam kategori tinggi. Kebanyakan karyawan nyaman dengan penerangan yang ada di ruangan, sehingga karyawan dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Penerangan di tempat kerja memiliki kecukupan untuk melakukan oprasional dalam artian tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup. Dalam hal ini perusahaan memerhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sedangkan indikator penggunaan warna termasuk indikator yang rendah dengan nilai rata-rata 3,50 dalam kategori sedang. Penggunaan warna dinding ruangan kurang tepat karyawan merasa warna yang digunakan tidak senada dengan cahaya yang ada di ruangan, warna yang digunakan terlihat gelap maka akan memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro dapat memengaruhi kinerja karyawan dilihat dari beberapa faktor yaitu suhu udara yang ada di perusahaan akan memberikan tingkat

kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tak hanya itu saja namun penerangan, penggunaan warna dan kebisingan juga dapat memengaruhi tingkat kefokusannya seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Dengan penerapan lingkungan kerja nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga pada hipotesis kedua ialah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja hipotesis diterima. Penelitian ini memperkuat penelitian dari Hanafi & Yohana (2017) dan Citraningtyas & Djastuti (2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini didukung dengan analisis deskriptif jawaban responden pada lingkungan kerja dengan rata-rata 3,87 yang ada pada kategori tinggi dan hasil analisis deskriptif kepuasan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,87 berada pada kategori tinggi. Berdasarkan jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang diberikan, kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro ditunjukkan dengan rekan kerja yang tinggi. Nilai rata-rata sebanyak 4,07 dari indikator yang tinggi. Hubungan antara karyawan sangat baik, suasana yang dijalani santai. Dengan kondisi kerja yang nyaman akan memunculkan kepuasan pada karyawan dan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Indikator yang rendah dilihat dari indikator pekerjaan itu sendiri dengan nilai rata-rata (mean) 3,61 dengan kategori sedang. Disini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dimiliki termasuk pekerjaan yang menarik dan menantang. Dalam mengerjakan pekerjaannya pasti akan mengalami tantangan atau keahliannya dalam memenuhi tugas yang diberikannya, tetapi dengan keuletan dan kerja keras karyawan akhirnya dapat mengatasi hal tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan hipotesis ketiga, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini memperkuat penelitian dari Alwi & Djastuti (2018) mengatakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan penelitian Nurcahyani & Adnyani (2016) menyatakan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didukung dari hasil analisis deskriptif jawaban responden kepuasan kerja ada pada kategori tinggi dengan rata-rata 3,87 dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 3,99 berada pada kategori tinggi. Pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro terjadi adanya sikap baik sesama rekan kerja. Karyawan menjalin hubungan baik sesama rekan kerja, sehingga akan mempermudah karyawan memunculkan rasa puas dengan hasil kerja sama yang diperoleh sesama tim.

Berdasarkan jawaban hasil pertanyaan-pertanyaan kuesioner, kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro dilihat dengan standar prosedur kerja karyawan yang tinggi. Dibuktikan nilai rata-rata sebanyak 4,07 dalam kategori tinggi. Kebanyakan karyawan sudah mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro dilihat dari karyawan dalam bekerja telah memenuhi prosedur yang ada di perusahaan dengan baik. Indikator rendah dilihat dari nilai rata-rata 3,88 termasuk kategori tinggi dilihat dari indikator ketepatan waktu. Karyawan setuju apabila ketepatan waktu di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro merupakan salah satu faktor yang sangat penting berdasarkan jawaban karyawan, maka ketepatan waktu di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro kurang memenuhi standar, karena karyawan masih ada yang datang dan pulang kantor tidak tepat waktu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil yang diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dikatakan lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara langsung mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro, dengan demikian hipotesis keempat diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian dari Hanafi & Yohana (2017) yakni kepuasan kerja positif memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambaran umum responden mampu dijelaskan secara keseluruhan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro merasa nyaman dengan lingkungan kerja diperusahaan yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan karyawan, sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat serta mampu menjadikan karyawan lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin tinggi akan mampu menjadikan kinerja karyawan menjadi meningkat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, tingginya lingkungan kerja akan menyebabkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja secara penuh berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, kepuasan kerja yang dirasakan dalam diri karyawan semakin tinggi maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. Artinya, kepuasan kerja memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung.

Implikasi manajerial penelitian ini yaitu perusahaan sebaiknya memerhatikan lingkungan kerja yang ada diperusahaan, dengan adanya lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kegiatan kerja lebih nyaman. Lingkungan kerja dapat dilihat dari tata ruangan, cahaya, dan hubungan karyawan dengan karyawan lain. Apabila lingkungan kerja memiliki tata ruangan dan cahaya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan. Selain tata ruangan dan cahaya, hubungan karyawan dengan karyawan lain juga harus diperhatikan dari hubungan karyawan yang saling mendukung dan saling mengingatkan antar satu karyawan dengan karyawan lain, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan penggunaan sampel yang hanya meneliti karyawan tetap. Penelitian selanjutnya dapat meneliti seluruh karyawan baik karyawan tetap ataupun karyawan kontrak. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel lain misalnya, kompensasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 33–40.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah*, 3(1).
- Daniel, F., & Purwanti, A. (2015). *The Impact Of Organizational Culture And Job Satisfaction To Organizational Commitment And Eemployees Job Performance (An Empirical Study at A University in Tangerang)*.
- Dewi, C. N. C. D., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurusan Manajemen*, 2.
- Ermawaty, D. A., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jateng & DIY). *Journal Of Management*, 4(4), 1–11.
- Faviandhani, Q., Karya, D. F., & Widjaja, R. P. A. W. (2018). Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di Kabupaten Pacitan). *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 8186, 30–45.
- Kusniawati, A., Nurhayati, & Herlina, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citran Prima Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Mamesah, A. M. ., Kawet, L., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 600–611.
- Paita, S., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 683–694.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Rahmawati, R., & Kurnia, M. (2017). *The Effect of Job Rotation , Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang*. 377–390.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 3, 52–62. <https://doi.org/10.1109/PST.2008.12>
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas*, 4, 1–8.
- Sari, D. E. K., Surachman, & Ratnawati, K. (2018). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5, 11–25.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Muamalat

Novia Candra Kusuma Dewi dan Agus Frianto: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Memengaruhi Kinerja Karyawan

Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1).

Tonga, A., & Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Petroil Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1), 1–23.

Utomo, K., Rahadhini, M. D., & Suddin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 217–229.

Zulfadil, R, G., & Samsir. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perikanan Kabupaten Kampar. *Jurnal Ekonomi*, 26(1), 44–60.