

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. LION SUPERINDO KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Riama Ardafianti

NIM : 210501110070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. LION SUPERINDO KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)



Oleh

Riama Ardafianti

NIM : 210501110070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan di Mediasi Variabel Kepuasan Kerja PT Indomaret Kota
Malang**

SKRIPSI

Oleh

Riama Ardafianti

NIM : 210501110070

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. LION SUPERINDO KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

RIAMA ARDAFIANTI

NIM : 210501110070

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Faisol. M.Pd

NIP. 198411142023211015



2 Anggota Penguji

Setiani. M.M

NIP. 199009182018012002



3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur. ST. M.M

NIP. 197311172005011003



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan. SE. MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riama Ardafianti
Nim : 210501110070
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya "Skripsi" yang saya buat ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. LION SUPERINDO KOTA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetap menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Desember 2024



Riama Ardafianti

Nim. 210501110070

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kerendahan hati dan kesabaran yang luar biasa.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari berbagai bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Kepada cinta pertamaku dan panutanku ayahanda Sarip Abdillah. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai ke bangku perkuliahan, namun beliau bekerja keras, serta mendidik, memberi motivasi, memberi dukungan sehingga Riama mampu menyelesaikan studi sampai ke jenjang S1
2. Kepada pintu surgaku ibunda Muvol Endah Setyaningsih. Beliau berperan penting dalam proses menyelesaikan perkuliahan saya, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau juga tiada hentinya untuk memberi semangat serta do'a yang selalu mengiringi langkah Riama sehingga Riama bisa menyelesaikan perkuliahan sampai selesai.
3. Kepada kakek dan nenek bapak Heri Sutopo (Alm) dan ibu Asmadaningsih yang selalu memberikan kasih sayang, perhatian, dukungan, dan do'a yang tiada yang diberikan untuk Riama, sehingga Riama bisa menyelesaikan perkuliahan sampai selesai.
4. Kepada adik tercinta Revan Ardafiansyah yang selalu memberikan hiburan, dan menjadi tempat motivasi untuk saya menyelesaikan perkuliahan sampai selesai.
5. Bapak Fauzan Almanshur, ST.,MM selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir. Terimakasih telah memberi bimbingan, nasihat, dan dukungan hingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Kepada keluarga besar om, bude, dan pakde yang telah banyak memberikan dorongan motivasi, serta do'a yang tiada hentinya sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan sampai selesai.
7. Kepada pemilik Nim 210501110082 terimakasih selalu memberikan motivasi, menjadi tempat keluh kesah, dan selalu membantu dalam setiap proses perkuliahan.
8. Kepada pemilik Nim 210501110024 yang selalu memberikan nasihat serta arahan yang baik untuk menyelesaikan proses perkuliahan.
9. Kepada diri saya sendiri Riama Ardafianti, yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap dirinya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati prosesnya yang bisa di bilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan,

MOTTO

“Jalaninlah prosesnya dan nikmati hasilnya”

Motto yang telah menjadi prinsip hidup. Semoga dengan proses yang sangat panjang mendapatkan hasil yang indah.

“Perempuan adalah pembawa peradaban”

– Raden Ayu Adipati Kartini Djojoadhinigrat

Menjadi wanita harus menghabiskan masa muda untuk belajar dan membangun karir. Karena menjadi ibu, membutuhkan banyak ilmu. Masalah pasangan hidup akan menyesuaikan kualitas diri, karena jodoh adalah cerminan diri. Jadi, pastikan diri semakin berkualitas, agar yang datang pun berkualitas.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah menghadirkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga penulis dapat merampungkan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lion Superindo kota Malang) dengan lancar. Kemudian shalawat dan salam saya panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita semua dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis mengetahui bahwa dalam pengerjaan tugas akhir skripsi ini tidak akan tercapai dengan baik tanpa ada bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis mengutarakan terima kasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir skripsi ini dengan lancar. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dan Wali Dosen yang telah memberikan arahan serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan sampai dengan penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
4. Fauzan Almanshur, ST.,MM. Selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah menghabiskan banyak waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan arahan, motivasi dan juga bantuan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak sentot selaku *manager* PT. Lion Superindo kota Malang dan para Karyawan PT. Lion Superindo kota malang yang telah memberikan kontribusi dalam menyokong penulis untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Cinta pertama penulis bapak Sarip Abdillah, dan surga abadi penulis ibu Muvol Endah yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan cinta kasih, motivasi dan dukungan selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu kelancaran proses dalam penulisan skripsi, akan tetapi tanpa mengurangi rasa hormat, tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis juga memiliki harapan agar karya yang sederhana ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Aamiin, Allahumma Aamiin”.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh.

Malang, 13 Desember 2024

Riama Ardafianti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Kajian Teori.....	45
2.2.1 Lingkungan Kerja	45
2.2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja	47
2.2.2 Motivasi Kerja	49
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	51
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	53
2.2.5 Teori Dua Faktor (<i>Two-Factor-Theory</i>)	55
2.2.6 Key Performance Indicator (KPI).....	56
2.3 Pengaruh Antar Variabel	57
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
2.3.4 Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	60
2.3.5 Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
2.4 Kerangka Konseptual	61
2.5 Hipotesis Penelitian	62
BAB III.....	63
METODOLOGI PENELITIAN	63
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	63
3.2 Lokasi Penelitian	63
3.3 Populasi dan Sampel	64
3.3.1 Populasi.....	64
3.3.2 Sampel	64
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	64
3.5 Data dan Jenis Data	65
3.5.1 Data Primer	65
3.5.2 Data Sekunder.....	65
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	65
3.7 Skala Pengukuran	67
3.8 Definisi Operasional Variabel	67
3.8.1 Variabel Dependen	68
3.8.2 Variabel Independen.....	68
3.8.3 Variabel Mediasi.....	68
3.9 Teknik Analisis Data	73
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif	73
3.9.2 Uji Statistik Deskriptif	74
3.9.3 Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	74
3.9.3 Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
3.9.4 Uji Hipotesis	76
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	78
4.1.1 Profil Perusahaan	78
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	79

4.1.3 Struktur Organisasi	79
4.2 Distribusi Karakteristik Responden	80
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	80
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	80
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
4.3 Distribusi Jawaban Responden	81
4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja	81
4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)	83
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja	85
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan	87
4.4 Hasil Analisis dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	89
4.4.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	89
4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	94
4.4.3 Uji Hipotesis	96
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	99
4.5.1 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	99
4.5.2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	103
4.5.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	105
4.5.4 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	108
BAB V	112
PENUTUP	112
5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	113
DAFTAR LAMPIRAN	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi PT. Lion Superindo.....	79
Gambar 4. 2 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	90
Gambar 4. 3 Hasil Bootstrapping.....	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 2. 2 Perbedaan dan Persamaan Penelitian	41
Tabel 3. 1 Pengukuran Skala Likert	67
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	69
Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	81
Tabel 4. 4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	81
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)	82
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2).....	83
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	85
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	87
Tabel 4. 9 Outer Loadings (Measurement Model)	90
Tabel 4. 10 Validitas Diskriminan	92
Tabel 4. 11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	93
Tabel 4. 12 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	93
Tabel 4. 13 Hasil R-Square.....	94
Tabel 4. 14 Hasil F-Square	95
Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Jalur	96
Tabel 4. 16 Uji Hipotesis	97

ABSTRAK

Ardafianti, Riama., 2024. SKRIPSI.

Judul : “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Lion Superindo kota Malang”

Pembimbing : Fauzan Almanshur, ST.,MM.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Lion Superindo Kota Malang. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan perusahaan. Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis, di mana hasilnya diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi. Rekomendasi utama adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta program insentif yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

Ardafianti, Riama., 2024. THESIS.

Title :The Effect of Occupational Health and Safety and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT. Lion Superindo, Malang City.

Supervisor :Fauzan Almanshur, ST.,MM.

Keywords : Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, and Job Satisfaction.

This study aims to analyze the effect of work environment and work motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Lion Superindo, Malang City. The study employs a quantitative approach using a survey method through questionnaires distributed to the company's employees. The variables examined include work environment, work motivation, job satisfaction, and employee performance.

The research findings indicate that the work environment and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both directly and through job satisfaction as a mediating variable. A conducive work environment and high work motivation enhance employee job satisfaction, which subsequently impacts their performance. Job satisfaction is proven to significantly mediate the influence of the work environment and work motivation on performance.

This research provides theoretical and practical contributions, where the results are expected to serve as a reference for companies in improving employee productivity through work environment enhancements and motivation improvement. The primary recommendation is to create a supportive work environment and implement effective incentive programs to boost employee motivation and job satisfaction.

خلاصة

أطروحة رياما ٢٠٢٤، أردفانتي

كمتغير الوظيفي الرضا خلال من الموظفين أداء على العمل وبيئة المهنية والسلامة الصحة تأثير " :عنوان
"مالانج سوبريندو الأسد مدينة.وسيط

ماجستير المنشور فوزان :المشرف

الوظيفي الرضا ،الموظف أداء ،العمل دافعية ،العمل بيئة :المفتاحية الكلمات

وسيط كمتغير العمل رضا مع الموظفين أداء على والدافعية العمل بيئة تأثير تحليل إلى الدراسة هذه تهدف
خلال من الاستطلاع بأسلوب كمياً منهجاً الدراسة هذه تستخدم .مالانج بمدينة سوبريندو ليون شركة في
،العمل رضا ،الدافعية ،العمل بيئة المدروسة المتغيرات تشمل .الشركة موظفي على توزيعه يتم استبيان
الموظفين وأداء

بشكل سواء ،الموظفين أداء على وملحوظ إيجابي تأثير لهما والدافعية العمل بيئة أن البحث نتائج أظهرت
رضا تعززان العالية والدافعية المريحة العمل بيئة إن .وسيط كمتغير العمل رضا خلال من أو مباشر
على والدافعية العمل بيئة تأثير يتوسط العمل رضا أن ثبت وقد .أدائهم على النهاية في يؤثر مما ،الموظفين
ملحوظ بشكل الأداء

تعزيز في للشركات مرجعاً نتائجها تكون أن المتوقع من حيث ،وعملية نظرية مساهمة الدراسة هذه تقدم
،داعمة عمل بيئة خلق هي الرئيسية التوصية .الدافعية وزيادة العمل بيئة تحسين خلال من الموظفين إنتاجية
الموظفين ورضا دافعية لزيادة فعالة حوافز برامج إلى بالإضافة

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia yang modern ini telah menghasilkan teknologi baru yang membawa banyak peluang bisnis, sehingga menciptakan persaingan yang semakin ketat di sektor bisnis. Situasi ini menciptakan tantangan baru bagi para pemimpin dalam mengelola organisasi (Hartono & Maksum, 2020). Terdapat peningkatan jumlah sumber daya dalam suatu organisasi yang akan menciptakan keadaan yang lebih tinggi di dalamnya. Di antara berbagai sumber daya yang digunakan perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya, sumber daya manusia memegang peranan penting.

SDM adalah elemen fundamental yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. David A. (1999) dalam Hanifah Nur Aqilah et al., (2023) menjelaskan tentang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tersebut mengacu pada pemahaman umum yang diambil dari berbagai literatur dan sumber akademis, termasuk definisi yang sering dikemukakan oleh para ahli manajemen seperti Dessler dan Flipppo. Mereka menekankan pentingnya proses sistematis dalam manajemen SDM untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai hasil dari tindakan dan perilaku karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan organisasi, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Salah satu penelitian terbaru yang membahas hal ini adalah oleh Nainggolan et al. (2020) yang meneliti pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Keith Davis dari AA Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dalam Pangestu et al., (2022) terdapat faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, dan faktor-faktor tersebut bersumber dari faktor kompetensi dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, ``Faktor yang mempengaruhi kinerja

adalah faktor kapabilitas dan faktor motivasi, yang dirumuskan sebagai berikut: “Kinerja manusia = kemampuan + motivasi, motivasi = sikap + situasi, kemampuan = pengetahuan + keterampilan” dijelaskan.

Motivasi kerja yaitu dorongan internal maupun eksternal mendukung individu untuk menjalankan pekerjaan dengan semangat dan dedikasi, serta berusaha mencapai tujuan dan kinerja yang diharapkan. Motivasi kerja berkaitan dengan pentingnya pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja berperan krusial karena dapat menentukan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam konteks perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif dan pengakuan atas prestasi karyawan menjadi elemen penting dalam meningkatkan motivasi Rahman et al. (2021)

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Herzberg (1966) dalam Gupta dan Kumar (2023) mengatakan motivasi dibagi menjadi dua kategori: faktor motivasi dan faktor higiene. Faktor motivasi, seperti pencapaian dan pengakuan, berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Di sisi lain, faktor higiene, seperti kondisi kerja dan imbalan yang adil, diperlukan untuk mencegah ketidakpuasan. Dalam konteks ini, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung tetapi juga mendorong karyawan untuk berkembang.

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2017) dalam Ibrahim et al., (2021) kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mempertimbangkan

kondisi lingkungan kerja. Setiap organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung kelangsungan aktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja mencakup hubungan yang terjalin antara sesama karyawan, hubungan antara bawahan dan atasan, serta kondisi fisik tempat karyawan melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik, seperti kebersihan dan kenyamanan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membantu mereka melaksanakan tugas dengan lebih efisien, yang berdampak positif pada penggunaan waktu (Saputra, 2021). Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai faktor, seperti suasana kerja, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, dan peralatan kerja (Hustia, 2020).

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja keberhasilan organisasi sangat erat hubungannya dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini menyampaikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dari berbagai aspek, seperti tingkat pekerjaan, gaji, hingga peluang promosi. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya (Robbins 2002) dalam (Paparang et al., 2021). Al-Zu'bi (2010) menyatakan bahwa karyawan akan merasa lebih puas apabila pekerjaannya dihargai. Apabila pemenuhan kebutuhan semakin tinggi, kemudian kepuasan kerja juga semakin tinggi. Hal ini juga berlaku sebaliknya (Badrianto & Astuti, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu juga meneliti mengenai variabel-variabel di atas. Dalam penelitian (Rahayu et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: studi kasus PT. Indomarco Prismaatama cabang Cakung Timur. Ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Penelitian (Gudi & Ario, 2022) penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Iwan et

al., 2023) , lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu beberapa penelitian juga mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang memiliki hasil beragam. (Voordt & Jensen, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.. Kemudian (Ningsih et al., 2021) Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu aspek yang berkontribusi dalam pemberian pengaruh kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi guna mencapai tujuan dan kinerja yang diharapkan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi positif terhadap pencapaian perusahaan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa masalah yang muncul akibat kurangnya motivasi, seperti menurunnya produktivitas dalam menyelesaikan tugas, sikap kurang peduli terhadap kebutuhan konsumen, hingga ketidakdisiplinan dalam mematuhi jam kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Wahdatun Aulia et al., 2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Siddique et al. 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika tidak didukung oleh faktor-faktor lain.

Pada penelitian yang di lakukan (Junaidi, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak positif pada kinerja mereka. Tetapi, berbeda dengan

penelitian yang telah dilakukan (Kumalasari & Efendi, 2022) Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut karena terdapat ketidaksesuaian hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Salah satu faktor yang menghambat tercapainya kinerja optimal dalam sebuah organisasi adalah kepuasan kerja (Kumalasari & Efendi, 2022). Kepuasan kerja terlihat dari semangat untuk bekerja dan rasa senang saat menjalani tugas. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan (Sutrisno et al., 2022) penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini dibantah oleh (Basri & Rauf, 2021) yang memberikan hasil bahwasanya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan ketidakonsistenan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi temuan tersebut dengan topik yang serupa.

Semakin pesatnya perkembangan PT. Lion Superindo hingga Agustus 2024 ini memiliki gerai sebanyak 234 gerai tersebar di lebih dari 40 kota di pulau Jawa dan bagian selatan Sumatera dengan jumlah karyawan sebanyak 10.000 karyawan yang sudah terlatih. PT. Lion Superindo Kota Malang yang saat ini memiliki sebanyak 8 gerai dan 320 karyawan. Adanya karyawan yang selalu datang terlambat, stok barang yang tidak tersusun dengan rapih, serta masih minimnya pengetahuan karyawan tentang barang-barang yang tersedia hal tersebut diduga disebabkan karena rendahnya produktivitas para karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja di PT Lion Superindo menghadapi beberapa permasalahan yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Meskipun terdapat fasilitas seperti area parkir, ruang makan, dan musala, beberapa karyawan merasa bahwa fasilitas tersebut belum memadai untuk

memenuhi kebutuhan seluruh staf, terutama pada jam-jam sibuk. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan berkurangnya kepuasan kerja.

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Karyawan

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Sakit	<u>Presentase</u>	
				Izin	Absen
2021	30	320	4,7%	5,3 %	4%
2022	30	320	6,2 %	3,9 %	6,3 %
2023	30	320	4,2 %	2,1 %	4,8%

Sumber : Diolah tahun 2024

Tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kedisiplinan dan komitmen terhadap pekerjaan. Berdasarkan data kehadiran di PT Lion Superindo selama tiga tahun terakhir (2021-2023), terdapat fluktuasi dalam persentase ketidakhadiran karena sakit, izin, dan absen. Pada tahun 2021, persentase sakit, izin, dan absen masing-masing adalah 4,7%, 5,3%, dan 4%. Tahun berikutnya, terjadi peningkatan ketidakhadiran karena sakit (6,2%) dan absen (6,3%), sementara izin turun menjadi 3,9%. Namun, di tahun 2023, semua kategori menunjukkan penurunan dengan persentase sakit 4,2%, izin 2,1%, dan absen 4,8%. Data ini menunjukkan perbaikan kedisiplinan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam menekan ketidakhadiran tanpa keterangan jelas. Perusahaan dapat memanfaatkan data ini untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan tingkat kehadiran karyawan.

Selain itu, kondisi fisik ruang kerja yang tidak selalu terjaga kebersihannya dapat menciptakan suasana yang kurang kondusif. Interaksi sosial yang positif antara karyawan masih terganggu oleh tantangan komunikasi yang kadang kurang terbuka, sehingga menghambat kolaborasi yang efektif. Semua faktor ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat elemen-elemen positif dalam lingkungan kerja, masih ada kebutuhan mendesak untuk perbaikan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Lingkungan kerja

yang baik diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas layanan yang diberikan. Selain itu, perusahaan memperhatikan berbagai dimensi lingkungan kerja, seperti kebersihan, tata letak, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja, yang semuanya berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. (Wahyu, S., & Dewi, S. 2021). Lingkungan kerja yang baik bisa melalui berbagai dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pertama, dimensi fisik mencakup kondisi seperti kebersihan, tata letak, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja, yang semuanya dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan (Hermawan, 2024).

Lingkungan kerja yang baik di PT Lion Superindo tidak hanya mencakup kondisi fisik yang nyaman, seperti ruang kerja yang bersih dan fasilitas yang memadai, tetapi juga menciptakan suasana yang positif dan kolaboratif. Hal ini memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dengan baik, berbagi ide, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Di PT Lion Superindo, hubungan antar karyawan yang harmonis dan dukungan dari manajemen sangat penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang produktif. Ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses kerja, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup kondisi fisik yang nyaman, tetapi juga suasana yang positif dan kolaboratif, yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan baik (Fau & Buulolo, 2023). Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi dan mampu mencapai kinerja optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, ditandai dengan fasilitas yang tidak memadai dan kondisi fisik yang kurang nyaman, dapat menurunkan motivasi kerja karyawan (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Motivasi di PT Lion Superindo merupakan faktor kunci yang mendukung kinerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan menyadari pentingnya memberikan motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan menawarkan berbagai tunjangan dan insentif sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja, seperti asuransi kesehatan, transportasi, dan bonus kinerja. Selain itu, PT Lion Superindo juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan diri, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Dengan demikian, karyawan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik dalam tim. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semangat dan dedikasi. (Jufrizen, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mencakup elemen internal, seperti kepuasan pribadi dan ambisi untuk berkembang, serta elemen eksternal, seperti lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan atas prestasi.

Teori motivasi membagi faktor-faktor ini menjadi dua kategori, yaitu faktor motivasi yang meningkatkan kepuasan kerja, dan faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi, agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal bagi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan peristiwa dan kesenjangan penelitian terdahulu yang dijelaskan di atas, penelitian ini juga mengembangkan penelitian dari (Trisna & Guridno, 2021) dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk dilakukan penelitian kembali mengenai variabel yang telah disebutkan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Peneliti melakukan

penelitian terhadap karyawan PT. Lion Superindo Dalam penelitian ini diambil sebuah judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Lion Superindo”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT. Lion Superindo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.
4. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.
5. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman tentang aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penulis dapat memperdalam pemahaman tentang hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, serta keterlibatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Melalui penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman berharga dalam melakukan penelitian ilmiah, termasuk metode pengumpulan data dan analisis.

b. Bagi Pembaca

Pembaca dapat mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta pentingnya kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi, mahasiswa, dan praktisi yang tertarik pada manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

c. Bagi PT. Lion Superindo.

Temuan penelitian ini dapat membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan dan menghimpun penelitian terdahulu yang sesuai dan mempunyai hubungan dengan variabel independen yang terdiri lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), variabel mediasi berupa kepuasan kerja (Z), serta variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y). Adapun penelitian terdahulu yang dimaksudkan sebagaimana terhimpun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>“Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)” (Ihlamsyah & Maliah, 2020)</i>	Variabel Independen: X1: Stress Kerja X2 : Lingkungan Kerja, X3 : Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Objek Penelitian • Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah S2JB-UP3 Palembang, Sumatera Selatan, dengan populasi sebanyak 82 karyawan. Metode Penelitian • Metode yang digunakan adalah kuantitatif, yang bertujuan untuk	Lingkungan Kerja Fisik (X1) • Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) • Ini menunjukkan bahwa lingkungan

			mengetahui pengaruh antara variabel. Sampel • Pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh (sensus) karena populasi kurang dari 100 orang. Semua karyawan (82 orang) menjadi responden. Sumber Data • Data Primer: Diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan responden. • Data Sekunder: Diperoleh dari catatan, buku, artikel, dan laporan terkait. Teknik Pengumpulan Data • Observasi: Mengamati kondisi dan lingkungan kerja secara langsung. • Wawancara: Mengajukan	kerja non fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. • bahwa secara simultan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
--	--	--	---	---

			pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data. • Kuesioner: Menyebarkan pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi.	
2	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</i> (Karina et al., 2020)	Variabel Independen: X1 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian: Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Populasi: Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 responden yang merupakan karyawan PT. Mentari Persada di Jakarta. Sampel: Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana semua	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mentari Persada, dengan rata-rata skor lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang baik serta hubungan yang kuat antara keduanya.

			anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel yang digunakan adalah 98 responden. Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk mengukur variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	
3	<i>“Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Selatan II (Surajiyo et al., 2020)</i>	Variabel Independen: X1: Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan Variabel Intervening Z : Kepuasan Kerja	Teknik Pengumpulan Data Observasi: Mengamati langsung kondisi di lapangan. Dokumentasi: Mengumpulkan data dari dokumen yang relevan. Penyebaran Kuesioner: Mengedarkan kuesioner kepada pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan II. 2. Populasi dan Sampel Populasi: Seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lubuklinggau Selatan, berjumlah 137 pegawai.	kepemimpinan maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan ini.

			Sampel: Diambil menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak 102 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara proporsional dari dua kecamatan.	
4	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Setia Sagita Medan” (Sihaloho & Siregar, 2020)</i>	Variabel Independen: X1 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian Pendekatan: Deskriptif kuantitatif. Sifat Penelitian: Explanatory research (penjelasan). Metode Pengumpulan Data Survei: Menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Sampel Penelitian Jumlah Sampel: 52 orang karyawan. Analisis Data Metode Analisis: Analisis regresi linier sederhana. Software: SPSS digunakan untuk pengolahan data.	Menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	<i>“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja</i>	Variabel Independen: X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan Kerja	Objek Penelitian: Kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras yang dipengaruhi oleh kompensasi,	Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan

	<i>Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan”</i> <i>Trisna, A., & Guridno, E. (2021).</i>	Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	motivasi kerja, dan lingkungan kerja. ☐ Sampel dan Pengumpulan Data: • Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Saiba Cipta Selaras. • Sampel diambil dengan metode sensus, yang berarti seluruh populasi dijadikan responden, berjumlah 100 orang. • Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden. ☐ Jenis Data: • Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden tanpa perantara. ☐ Pengukuran: • Variabel diukur dengan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). • Setiap variabel (kompensasi,	lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Saiba Cipta Selaras, dengan lingkungan kerja sebagai faktor yang paling berdampak.
--	--	---	--	---

			motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja) dikembangkan dari indikator-indikator yang relevan. □ Analisis Data: • Menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. • Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS 23 untuk menguji hipotesis.	
6	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</i> (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021)	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan: • Deskriptif Kuantitatif: Metode ini bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara sistematis menggunakan angka dan statistik. Populasi dan Sampel: • Populasi: Terdiri dari 109 karyawan di PT HPA Tanjungpinang.	lingkungan kerja, hasilnya menunjukkan bahwa faktor lain juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

			• Sampel: Diambil sebanyak 100 karyawan secara representatif untuk mencerminkan variasi dalam populasi. Teknik Pengumpulan Data: • Kuesioner: Digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari responden. Studi Pustaka: Digunakan untuk mengumpulkan informasi dan pengetahuan dari literatur terkait.	
7	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka”</i> (Rahmawati et al., 2021)	Variabel Independen: X1 : Lingkungan Kerja. X2 : Stres Kerja X3 : Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian: Penelitian dilakukan di PT. Indomaret Co Cabang Nangka, yang berlokasi di Jl. Nangka Utara, Denpasar Timur. Populasi dan Sampel: Populasi penelitian terdiri dari 53 karyawan di PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Teknik Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui:	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomaret Co Cabang Nangka.

			Observasi lapangan Kuesioner Penelitian kepastakaan Skala Pengukuran: Kuesioner menggunakan Skala Likert dengan bobot sebagai berikut: SS (Sangat Setuju) = skor 5 S (Setuju) = skor 4 N (Netral) = skor 3 TS (Tidak Setuju) = skor 2 STS (Sangat Tidak Setuju) = skor 1 Analisis Data: Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengukur pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis: Penelitian menguji beberapa hipotesis terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.	
8	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja</i>	Variabel Independen: X1 : Pengaruh Lingkungan Kerja	Jenis Penelitian: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deduktif-induktif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki

	<i>Pegawai kantor kecamatan cenrana kabupaten Maros” (Herlinda et al., 2021)</i>	X2 : Motivasi Kerja X3 : Displin Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Populasi dan Sampel: Populasi penelitian terdiri dari 30 pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana, Kabupaten Maros. Semua pegawai dalam populasi diambil sebagai sampel (sampel jenuh). Teknik Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada responden. Selain itu, data juga diperoleh dari teknik dokumentasi dan kepustakaan. Skala Pengukuran: Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, dengan lima tingkatan pilihan jawaban. Analisis Data: Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21 untuk membuktikan tiga hipotesis yang diajukan.	pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana, Kabupaten Maros. Peningkatan dalam ketiga variabel tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik.
9	<i>“Peran Kepuasan Kerja Dalam</i>	Variabel Independen:	Pendekatan Penelitian:	Pertama, lingkungan kerja terbukti

	<i>Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai” (Putri, T. F., & Rambe, M. F. 2022)</i>	X1 : Pengaruh Lingkungan Kerja X2 : Pengembangan Karir Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan Mediasi Z : Kepuasan Kerja	• Menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Populasi dan Sampel: • Populasi terdiri dari seluruh pegawai tetap pada Divisi Administrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, sebanyak 70 orang. • Sampel diambil menggunakan metode total sampling, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data: • Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis Data: • Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif.	memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, pengembangan karir menunjukkan pengaruh yang signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kedua aspek tersebut. Meskipun kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai,
--	--	--	--	---

			- Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Uji Validitas: - Pengujian validitas dilakukan untuk menilai keabsahan angket, termasuk uji validitas konvergen dan diskriminan.	kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja, serta antara pengembangan
10	<i>“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jakarta” (Nikmah et al., 2022).</i>	Variabel Independen: X1: Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dan Sampel: Sampel yang digunakan terdiri dari 46 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas. Teknik pengambilan sampel yang	. Motivasi Kerja (X1): - Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja (X2): - Juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

			digunakan adalah sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui kuisisioner yang berfungsi untuk mengukur variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Uji Validitas dan Reliabilitas: Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis Data: • Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas dan uji linearitas. • Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji t, uji koefisien	
--	--	--	--	--

			determinasi, dan uji F.	
11	<i>“Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok” (Kumalasari & Efendi, 2022).</i>	Variabel Independen: X1: kompensasi X2 : lingkungan kerja X3 : kepemimpinan Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan variabel intervening: Z : kepuasan kerja	Jenis Data: • Data primer dan data sekunder. Teknik Pengumpulan Data: • Menggunakan kuesioner dan observasi. Populasi dan Sampel: • Populasi penelitian terdiri dari 182 karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. • Sampel yang diambil berjumlah 150 responden. Metode Analisis: • Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. • Teknik analisis statistik inferensial diterapkan dengan alat analisis berupa program Structural Equation Model (SEM)	Pengaruh Langsung: • Kompensasi: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan Kerja: Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Langsung: • Kompensasi: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • Lingkungan Kerja: Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. • Kepemimpinan: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			melalui software AMOS. Hipotesis Penelitian: • Penelitian ini mengembangkan beberapa hipotesis yang diuji untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	kinerja karyawan Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja: • Kompensasi: Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja • Lingkungan Kerja: Berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan • Kepemimpinan: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pengaruh Tidak Langsung: • Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai
--	--	--	---	---

				variabel intervening
12	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Sulawesi Selatan” (Jaya et al., 2022)</i>	Variabel Independen: X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif. Berikut adalah rincian dari metode yang diterapkan: Metode Penelitian • Desain Penelitian: Penelitian ini menggunakan desain survei untuk mengumpulkan data. • Populasi dan Sampel: Populasi: 2.200 Personil Brimob di Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. • Sampel: Penelitian ini mengambil sampel secara acak (probability sampling) dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang. • Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui kuesioner yang	• Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Brimob. • Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Brimob. • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Brimob. • Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja personil Brimob.

			dirancang untuk mengukur gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja personil.	
13	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19 (Rosmana & Wahyuningsih, 2023)”</i>	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja. X2 : Disiplin Kerja X3 : Kerjasama Tim Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian Metode Kuantitatif: Penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan data numerik dan analisis statistik. Populasi dan Sampel Populasi: Karyawan di GTV Hotel & Apartemen. Sampel: Menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 75 karyawan dijadikan sampel. Metode Pengumpulan Data Kuesioner: Distribusi kuesioner kepada karyawan untuk mengumpulkan data. Observasi: Pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Studi Kepustakaan: Mengumpulkan dan mempelajari teori serta konsep yang relevan dari berbagai sumber.	Lingkungan Kerja (X1): Tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Disiplin Kerja (X2): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama Tim (X3): Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Metode Analisis Data Analisis Data: Data yang didapatkan dari kuesioner dianalisis menggunakan Lisrel for Windows untuk menguji hipotesis. Uji Validitas: Menggunakan pengujian validitas untuk memastikan ketepatan instrumen penelitian. Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi alat ukur dengan menggunakan Cronbach Alpha. Metode Struktural Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hipotesis dan menilai goodness of fit dari model yang diajukan.	
14	<i>“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendan”</i>	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja Islam X3 : Disiplin Kerja Variabel Dependen:	Jenis Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel. Populasi dan Sampel: Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 30 karyawan	Motivasi kerja Islam memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja perlu diperbaiki agar dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Disiplin kerja memainkan

	(Onky Winanda Galih Saputra, 2023)	Y: Kinerja Karyawan	Koperasi Tani “Jasa Tirta” Sendang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan Sampling Jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jenis dan Sumber Data: Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui angket yang disebarkan kepada responden. Data sekunder mencakup informasi terkait sejarah dan gambaran perusahaan. Teknik Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui angket yang berisi pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Teknik Analisis Data: Analisis data dilakukan menggunakan SPSS. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk	peran penting sebagai penghubung antara motivasi dan kinerja karyawan.
--	------------------------------------	---------------------	--	--

			memastikan keandalan instrumen pengukuran. Uji asumsi klasik, termasuk uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas, juga dilakukan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen (motivasi kerja Islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji Statistik: Uji F digunakan untuk melihat pengaruh bersama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial.	
15	<i>“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support”</i>	Variabel Independen: X1: Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen:	Sampling: Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Populasi penelitian terdiri dari 178 karyawan di PT	Motivasi Kerja: Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja:

	(Haana Asyifa et al., 2023)	Y: Kinerja Karyawan	Angkasa Pura Support. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 65 responden. Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Analisis Data: Pengolahan data dilakukan menggunakan software SPSS 16. Analisis yang dilakukan meliputi: Uji instrumen (validitas dan reliabilitas). Analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis (secara parsial dan simultan).	Juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebakaran Penanggulangan Bencana Kota Bandung” (Ramdhani & Indiyati, 2023)	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Populasi dan Sampel: Populasi terdiri dari 141 karyawan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

			sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui wawancara, pengisian kuisioner, serta referensi literatur dan internet. Skala Likert digunakan untuk mengukur seberapa kuat variabel yang diuji, dengan rentang nilai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Analisis Data: Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Penelitian ini juga mengukur validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.	Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	---	--

			Definisi Operasional: Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan diukur berdasarkan teori-teori yang relevan.	
17	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta” (Hermawan 2024)</i>	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja, X2 : , Stres Kerja X3 : Beban Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Metode Penulisan Metode penulisan makalah ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara dimensi-dimensi dari lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), dan beban kerja (X3) baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta. Populasi dan Sampel • Populasi: Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta yang berjumlah 237 orang. • Sampel: Sampel ditentukan menggunakan	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1): • Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Stres Kerja (X2): • Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Beban Kerja (X3): • Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Simultan:

			rumus Slovin dengan hasil akhir 85 responden. Pengumpulan Data Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada para responden yang merupakan pegawai di perusahaan tersebut. Analisis Data Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda untuk menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Metode ini dirancang untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.	Ketiga variabel (lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
18	<i>“Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap</i>	Variabel Independen: X1: Displin Kerja	Metode Penelitian: Penelitian ini bersifat deskriptif	Pengaruh Disiplin Kerja: Disiplin kerja berpengaruh

	<i>Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Pendistribusian Kota Padang” (Wahdatun Aulia et al., 2024)</i>	X2 : Motivasi Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	dengan fokus pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dan Sampel: • Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, yang berjumlah 52 responden. • Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah saturated sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan Data: • Observasi: Untuk memperoleh gambaran fenomena yang terjadi. • Kuesioner: Menggunakan seperangkat pertanyaan yang dibagikan kepada responden.	positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Motivasi Kerja: • Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	--	--

			Analisis Data: • Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. • Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Uji Hipotesis: • Uji T digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).	
19	<i>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan”</i> (Kerja et al., 2024)	Variabel Independen: X1: Lingkungan Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Displin Kerja Variabel Dependen: Y: Kinerja Karyawan	Jenis Penelitian: • Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang fokus pada hubungan antara dua variabel atau lebih untuk memahami pengaruh atau keterkaitan di antara mereka.	Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Perintis Perkasa Medan.

			Populasi dan Sampel: • Populasi penelitian terdiri dari 73 karyawan PT Perintis Perkasa Medan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, di mana semua karyawan dijadikan responden. Teknik Pengumpulan Data: • Data dikumpulkan melalui survei langsung dan kuesioner tertulis yang diberikan kepada responden. Uji Validitas dan Reliabilitas: • Uji Validitas: Dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden untuk menguji hubungan antara	
--	--	--	---	--

			skor pernyataan dan skor total. • Uji Reliabilitas: Menggunakan nilai Cronbach Alpha; jika lebih dari 0,60 dianggap reliabel. Analisis Data: • Menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). • Juga dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji Hipotesis: • Uji F: Untuk menilai pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap	
--	--	--	--	--

			variabel dependen. • Uji t: Untuk menilai pengaruh individu dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.	
20	<i>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening: Studi kasus dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten mus” (Cahyani et al, 2024)</i>	Variable Independen: X1 : Motivasi Kerja. X2: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y : Kinerja Pegawai variabel Intervening ; Z : Kepuasan Kerja	Desain Penelitian: Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik. Populasi dan Sampel: • Populasi terdiri dari seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas. • Sampel yang digunakan adalah 46 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel • menggunakan sampel jenuh atau sensus. □ Pengumpulan Data: • Data primer dikumpulkan	Pengaruh Motivasi Kerja: • Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Lingkungan Kerja: • Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Simultan: • Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki

			melalui kuesioner penelitian. • Data sekunder diambil dari data pegawai dan struktur organisasi. Uji Instrumen Penelitian: Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur yang digunakan. Uji Asumsi Klasik: • Termasuk uji normalitas dan uji linearitas untuk memeriksa asumsi dasar dari analisis statistik. Analisis Data: • Menggunakan regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, uji t, dan uji F untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.	pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Peran Kepuasan Kerja: • Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang signifikan.
--	--	--	---	---

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 2. 2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

NO	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Betty et al., (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. United Rope”	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, dan motivasi kerja. • Penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. • Penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden.	• Tidak memiliki variabel mediasi, dan variabel kinerja karyawan. • Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Jumlah populasi dan sampel yang berbeda.
2	Surajiyo et al., (2020) “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dan Selatan II”.	• Kedua penelitian membahas pengaruh variabel tertentu (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan. • Keduanya menggunakan variabel independen yang serupa, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap kinerja karyawan. • Keduanya menggunakan pendekatan	• Jumlah populasi dan sampel yang berbeda. • Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Tidak adanya variabel motivasi kerja.

		kuantitatif untuk menganalisis data dan menguji hipotesis.	
3	Rawani & Lubis (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Data Manajemen pada PT. Telkom Akses Meda."	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. • Penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif.	• Tidak memiliki variabel mediasi. • Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Jumlah populasi dan sampel yang berbeda.
4	Herlinda et al., (2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros"	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif. • Penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden.	• Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Tidak memiliki variabel mediasi.
5	Soejarminto & Hidayat, (2022) "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang".	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif. • Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yang sama,	• Tidak memiliki variabel mediasi. • Objek dan lokasi penelitian berbeda.

		yaitu menggunakan kuesioner.	
6	Shihab et al., (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020”	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif. • Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yang sama, yaitu menggunakan kuesioner.	• Tidak memiliki variabel mediasi. • Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Jumlah sampel yang akan diteliti berbeda.
7	Tangdiombo & Maura (2023), “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Central Asia, menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja”	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif. • Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yang sama, yaitu menggunakan kuesioner.	• Tidak memiliki variabel mediasi. • Analisis data menggunakan SPSS. • Objek dan lokasi penelitian berbeda.
8	Onky Winanda Gakih Saputra, (2023) “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islam, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani "Jasa Tirta" Sendang”	• Tujuan Penelitian: Kedua penelitian bertujuan untuk memahami pengaruh faktor-faktor tertentu (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan. • Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.	• Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Tidak memiliki variabel mediasi. • Jumlah sampel yang akan diteliti berbeda.

		• Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif.	
9	Kerja et al., (2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan”	• Terdapat 3 variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif.	• Tidak memiliki variabel mediasi. • Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Jumlah sampel yang akan diteliti berbeda.
10	Wahdatun Aulia et al., (2024) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang”	• Terdapat 2 variabel yang sama yaitu motivasi, dan kinerja karyawan. • Jenis penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif. • Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yang sama, yaitu menggunakan kuesioner.	• Tidak memiliki variabel mediasi, dan variabel lingkungan kerja. • Objek dan lokasi penelitian berbeda. • Jumlah sampel yang akan diteliti berbeda.

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito(1992:25) dalam Karina et al., (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang di bebaskan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan pendapat Sedarmayanti (2017) dalam (Gani et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, dan kondisi sekitar yang dihadapi oleh karyawan saat bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Menurut Enny (2019) dalam Ramdhani & Indiyati (2023) lingkungan kerja mencakup semua faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja berfungsi sebagai sarana yang mendukung perkembangan karyawan dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu.

Menurut Sedarmayanti (2011), tujuan dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas karyawan, baik secara fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, karyawan akan lebih termotivasi, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2009), tujuan dari sistem lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suasana yang kondusif dan mendukung sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman, aman, dan produktif. Tujuan-tujuan utama dari sistem lingkungan kerja ini meliputi:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan: Sistem lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk memastikan kesehatan fisik dan mental

karyawan terjaga, yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka.

2. Meningkatkan Produktivitas: Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

3. Mengurangi Stres Kerja: Dengan menciptakan lingkungan yang nyaman dan mendukung, sistem lingkungan kerja bertujuan untuk mengurangi stres yang dialami karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal.

4. Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan: Lingkungan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan organisasi.

5. Menciptakan Keamanan Kerja: Sistem ini juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti ergonomi dan keamanan fisik agar risiko kecelakaan kerja bisa diminimalkan.

Menurut Sedarmayanti, ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Pencahayaan: Pencahayaan yang cukup dan sesuai akan membantu karyawan bekerja dengan nyaman dan meningkatkan konsentrasi. Cahaya yang terlalu terang atau redup dapat mengganggu produktivitas dan kesehatan mata.

2. Kebisingan: Tingkat kebisingan yang rendah di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi. Kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3. Kualitas Udara: Udara yang bersih dan sirkulasi yang baik akan menciptakan suasana yang lebih nyaman. Kualitas udara yang buruk

dapat menyebabkan masalah kesehatan, seperti gangguan pernapasan dan kelelahan.

4. Warna dan Tata Ruang: Pemilihan warna dan pengaturan tata ruang dapat memengaruhi mood dan kenyamanan karyawan. Warna-warna tertentu dapat menciptakan suasana kerja yang lebih tenang atau lebih berenergi.

5. Suhu: Suhu ruang kerja yang nyaman akan mempengaruhi kenyamanan fisik karyawan. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menurunkan produktivitas.

6. Peralatan dan Fasilitas: Kelengkapan peralatan dan fasilitas yang memadai akan mendukung kinerja karyawan. Fasilitas yang buruk atau tidak lengkap dapat menghambat produktivitas.

7. Faktor Ergonomi: Desain ergonomis, seperti kursi dan meja yang mendukung postur yang baik, dapat membantu mengurangi kelelahan fisik dan cedera.

2.2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang disebutkan merujuk pada Nitisemito (1992) dalam (Saputra, 2021)

1. Penerangan yang baik penting untuk mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi serta produktivitas karyawan. Kondisi pencahayaan yang cukup dapat membantu karyawan melihat dengan jelas tanpa harus berusaha keras, sehingga mengurangi risiko kesalahan dalam pekerjaan.
2. Suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas. Suhu yang ideal membantu menjaga fokus dan kenyamanan selama jam kerja.
3. Kelembapan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan rasa panas dan lembap, sedangkan kelembapan yang terlalu rendah dapat menyebabkan udara menjadi kering, yang dapat mengganggu

kenyamanan dan kesehatan karyawan. Kelembapan yang seimbang mendukung kesehatan dan kenyamanan kerja.

4. Sirkulasi udara yang baik membantu menghilangkan bau tidak sedap dan polutan, serta memastikan bahwa karyawan mendapatkan pasokan oksigen yang cukup. Lingkungan dengan sirkulasi udara yang baik dapat membantu meningkatkan konsentrasi dan mengurangi rasa kantuk.

2.2.1.3 Kajian Keislaman Lingkungan Kerja

Kajian keislaman dalam lingkungan kerja adalah suatu kajian yang penting untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip Islam dapat diterapkan dalam kehidupan profesional, sehingga menciptakan suasana kerja yang adil, harmonis, dan produktif. Islam memandang kerja sebagai bagian integral dari kehidupan manusia, yang tidak hanya berdimensi material, tetapi juga memiliki dimensi moral dan spiritual. Dalam Al-Qur'an dan hadis, banyak dijelaskan bagaimana seorang Muslim diharapkan untuk bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan berupaya untuk memberikan kontribusi positif bagi diri sendiri maupun lingkungannya. Maka, menerapkan nilai-nilai Islam di tempat kerja dapat memperkuat karakter profesional seorang Muslim serta meningkatkan keharmonisan hubungan antarindividu dalam organisasi.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Mutaffifin (83:1-3)

وَإِذَا ۞۝۲ يَسْتَوْفُونَ النَّاسَ لَىٰ عَ اٰكْتَالُوا إِذَا الّٰزِنَ لِلْمُطَفِّفِينَ ۞۝۱ وَيٰ۞۟
۞۝۳ يُخْسِرُونَ ۞۝۳ وَرَنُوهُمْ ۞۝۳ أَوْ كَالْوَهْمِ

Artinya: "Kecelakaan besar bagi orang-orang yang curang, (yaitu) mereka yang ketika menerima takaran dari orang lain, mereka minta dipenuhi. Dan apabila mereka memberi takaran atau timbangan kepada orang lain, mereka mengurangi."

Rasulullah SAW bersabda:

"Tinggalkanlah apa yang meragukanmu, dan beralihlah kepada apa yang tidak meragukanmu. Karena kebenaran adalah ketenangan, sedangkan kebohongan adalah keraguan."(HR. Tirmidzi) begitu juga dengan hadist Rasulullah SAW bersabda: "Jika seorang penjaga amanah diberi amanah, maka ia harus melaksanakan amanah tersebut." (HR. Ahmad)

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011) dalam (Finthariasari, M & Saputri, 2020) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian, hal ini dapat memberikan dampak langsung kepada para karyawan (Wahdatun Aulia et al., 2024).

(Rivai, 2013) dalam (Fransiska & Tupti, 2020) menyatakan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi, ia akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya, tetapi tidak selalu upaya yang besar akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Sardiman (2014) dalam (Ena & Djami, 2021) mengemukakan bahwa motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, karena Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, termaksud bekerja.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai target, meningkatkan produktivitas, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi (Adinda et al., 2023).

2.2.2.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", indikator-indikator motivasi kerja meliputi:

- a. Ketekunan dalam Pekerjaan Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan terus bekerja meskipun ada tantangan atau hambatan. Mereka tidak mudah menyerah dan berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin.
- b. Ketangguhan dalam bekerja motivasi yang tinggi membuat karyawan tangguh dalam bekerja, mampu mengatasi stres dan tekanan kerja. Ketangguhan ini juga mencakup kemampuan untuk bertahan dalam situasi yang kurang ideal atau penuh tantangan.
- c. Tanggung jawab terhadap tugas karyawan yang termotivasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka berupaya menyelesaikan tugas dengan baik dan berkomitmen terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- d. Disiplin dalam bekerja adalah salah satu indikator motivasi kerja, yang menunjukkan kepatuhan pada aturan, jam kerja, serta prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin ini membantu meningkatkan produktivitas dan keteraturan di tempat kerja.
- e. Prestasi dalam pekerjaan karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang baik dan mencapai prestasi, baik dalam bentuk pencapaian target, kualitas kerja yang tinggi, maupun kontribusi signifikan pada tujuan perusahaan.

2.2.2.3 Kajian Keislaman Motivasi Kerja

Kajian keislaman mengenai motivasi kerja menekankan bahwa bekerja adalah ibadah, serta cara untuk memenuhi tanggung jawab sebagai khalifah di muka bumi. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan bukan sekadar sarana memperoleh penghasilan, melainkan cara untuk menjalankan amanah yang diberikan oleh Allah SWT. Hal ini didasarkan pada konsep "ibadah" yang mencakup segala aktivitas yang dilakukan dengan niat yang ikhlas untuk mencapai keridhaan Allah SWT. Bekerja dengan baik, penuh dedikasi, dan menjaga niat yang lurus adalah motivasi intrinsik yang didorong dalam Islam.

Motivasi kerja dalam Islam juga terkait erat dengan niat (niyyah). Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung pada niatnya" (HR. Bukhari). Ini menunjukkan bahwa motivasi seorang Muslim dalam bekerja sangat ditentukan oleh niatnya untuk mendekatkan diri kepada Allah. Dengan niat yang benar, pekerjaan apa pun, baik dalam sektor bisnis, pemerintahan, pendidikan, atau lainnya, dapat menjadi ibadah. Niat yang lurus memotivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga mencapai kinerja yang optimal.

Prinsip kerja keras juga merupakan aspek penting dalam motivasi kerja dalam Islam. Allah berfirman dalam Al-Qur'an QS. Al-Insyirah ayat 7 menekankan:

فَإِنْصَبْ فَرَّغْتَ فَإِذَا

Artinya : "Maka apabila engkau telah selesai (dari satu urusan), tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain."

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kombinasi antara perilaku dan hasil yang diharapkan, serta syarat-syarat tugas yang diemban oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, kinerja kerja merujuk pada seberapa efektif seseorang melaksanakan tugasnya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai semua tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka (SM Jex, 2002) dalam (Efrina, 2022). Lebih lanjut, hasil kinerja yang dapat diperoleh oleh seorang individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dapat bersifat baik kualitatif maupun kuantitatif.

Kinerja yang baik dari karyawan memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan dan bersaing secara efektif (Juniyar Sri Tiyanti et al., 2021). Maka setiap perusahaan berusaha untuk mengembangkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Tannady et al., 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan

perusahaan (Putri et al., 2022). Hal ini selaras dengan pernyataan (Nurul Khurotin, 2018) dalam (Umam & Akhmad, 2021) bahwa Pengembangan karyawan tidak hanya ditujukan untuk para karyawan baru, tetapi juga melibatkan semua karyawan di perusahaan. Pentingnya pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja (Hasibuan, 2020).

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Ismainar (2015) dalam (Haholongan, 2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu: *responsiveness*, *responsibility*, dan *accountability*.

- a) *Responsiveness* atau *responsivitas* mengukur seberapa cepat penyedia layanan dapat menanggapi harapan, keinginan, aspirasi, dan tuntutan dari pelanggan.
- b) *Responsibility* atau tanggung jawab adalah indikator yang menunjukkan sejauh mana proses pelayanan publik dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa melanggar aturan.
- c) *Accountability* atau akuntabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana pelaksanaan pelayanan sesuai dengan standar eksternal yang ada di masyarakat serta nilai dan norma yang dipegang oleh pemangku kepentingan.

2.2.3.3 Kajian Keislaman Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek vital dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks Islam, kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja semata, tetapi juga melibatkan etika, moralitas, dan niat baik dalam setiap tindakan. Islam mengajarkan bahwa setiap individu, termasuk karyawan, harus bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab, karena pekerjaan merupakan bentuk ibadah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan.

Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya” (HR. Bukhari dan Muslim). Dalam konteks kinerja karyawan, ini berarti bahwa jika karyawan bekerja dengan niat untuk mendapatkan ridha Allah, maka setiap usaha yang dilakukan akan bernilai ibadah. Dengan niat yang tulus, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Selanjutnya, karyawan juga diajarkan untuk bersikap amanah dalam melaksanakan tugas. Dalam Islam, amanah adalah sifat yang sangat dijunjung tinggi. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an (Q.S. An-Nisa: 58) :

اِسۡلَمَ النَّبِيُّ بَيْنَ حَكَمَتِهِمْ وَاِذَا اٰهَلُهَا اِلَى الْاٰمَنَةِ تَوَدُّوْا اَنْ يَّأْمُرُكُمُ اللّٰهُ اِنَّ
۞ بَصِيْرٌ سَمِيْعًا كَانَ اللّٰهُ اِنَّ ۙ بِۚ يَعِظُكُمۡ نِعَمًا اللّٰهُ اِنَّ بِالْعَدْلِ اَنْتَ حٰكِمُوۡا

Artinya: “Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian untuk menyerahkan amanah kepada yang berhak”.

Karyawan yang amanah akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, tidak melakukan penipuan, dan menjaga kepercayaan yang diberikan. Dengan mengedepankan amanah, kinerja karyawan dapat meningkat karena mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi harapan perusahaan.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional seorang karyawan yang muncul ketika ada atau tidaknya kesesuaian antara nilai balas jasa kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dengan nilai balas jasa yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Martoyo, (2008) dalam (Nurhasanah et al., 2022). Definisi tersebut mirip dengan pernyataan Menurut Abdurrahmat (2006) dalam (Paparang et al., 2021) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya.

Menurut Andayani, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang terhadap

pekerjaannya. Persepsi positif karyawan akan tercermin dalam kinerja mereka serta dalam berbagai aspek yang dihadapi di lingkungan kerja (Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, 2023). Menurut Koesmono (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan tau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja merupakan dipenuhinya beberapa keinginan serta kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja (Ratih Tristianingsih et al., 2022).

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai adalah indikator indikator yang dikembangkan oleh (Hendro, 2018) dalam (Annisa et al., 2021) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, merujuk pada sejauh mana karyawan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi dari atasan, bagaimana karyawan menilai dukungan, arahan, dan komunikasi yang diberikan oleh atasan mereka.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja hubungan dan interaksi karyawan dengan rekan-rekan mereka.
- 4) Kesempatan promosi, pandangan karyawan terhadap kemungkinan perkembangan karir dan promosi dalam organisasi.

2.2.4.3 Kajian Keislaman Kepuasan Kerja

Kajian keislaman tentang kepuasan kerja merupakan upaya memahami bagaimana nilai-nilai Islam berperan dalam membentuk kebahagiaan dan kepuasan seorang Muslim dalam bekerja. Dalam Islam, pekerjaan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga merupakan bentuk ibadah dan cara untuk meraih ridha Allah SWT. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam perspektif Islam melibatkan keseimbangan antara pencapaian material dan spiritual, yang memberikan makna lebih dalam bagi kehidupan seorang Muslim. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dan menjalankan tugas dengan dedikasi penuh.

Salah satu faktor utama kepuasan kerja dalam Islam adalah niat yang tulus. Nabi Muhammad SAW bersabda, “Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya” (HR. Bukhari dan Muslim). Dalam konteks pekerjaan, niat yang baik untuk bekerja bukan hanya demi gaji atau keuntungan, tetapi juga untuk berkontribusi positif bagi masyarakat dan mencari keridhaan Allah SWT. Dengan niat seperti ini, pekerjaan yang dilakukan akan terasa lebih ringan dan bermakna. Niat yang tulus juga meningkatkan kepuasan kerja karena pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah yang mendekatkan seseorang kepada Allah.

Selain itu, rasa syukur dalam Islam juga sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Ibrahim: 7

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِنْ لَّا زِيدَتْكُمْ شُكْرُكُمْ لَئِنْ رَبُّكُمْ تَأَذَّنَ وَإِذْ

Artinya : “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu”.

2.2.5 Teori Dua Faktor (*Two-Factor-Theory*)

Teori Dua Faktor Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator, seperti prestasi, pengakuan, dan pengembangan karir, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, sementara faktor hygiene, seperti kebijakan perusahaan, gaji, dan kondisi kerja, diperlukan untuk mencegah ketidakpuasan. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kedua faktor ini secara seimbang (Gilbert et al., 2022).

Faktor motivasi (intrinsik) dalam teori Dua Faktor Herzberg meliputi elemen yang meningkatkan kepuasan kerja dari dalam diri karyawan, seperti prestasi yang membanggakan, pengakuan dari atasan, pekerjaan yang menarik, tanggung jawab yang memberikan rasa memiliki, dan pengembangan potensi untuk belajar. Faktor-faktor ini membuat karyawan merasa lebih puas dan termotivasi. Sementara itu, faktor hygiene (ekstrinsik) penting untuk mencegah ketidakpuasan, meskipun tidak langsung meningkatkan motivasi. Ini mencakup

gaji yang adil, kondisi kerja yang nyaman, administrasi yang jelas, hubungan antar pribadi yang baik, dan kualitas supervisi yang mendukung. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan bisa merasa tidak puas meskipun faktor motivasi ada (Puspita, 2022).

2.2.6 Key Performance Indicator (KPI)

Key Performance Indicator (KPI) atau Indikator Kinerja Utama didefinisikan sebagai ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan dan kinerja suatu tim, organisasi atau individu dalam meraih tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Fungsi KPI adalah untuk mengawasi dan menilai sejauh mana tingkat keberhasilan dalam mencapai target bisnis atau operasional. KPI juga sebagai alat ukur yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu (Muhardi, 2022).

KPI memberikan cara yang jelas untuk mengukur kinerja organisasi, tim, atau individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan (Lestira et al., 2021). Dengan memantau KPI secara berkala, organisasi dapat mendeteksi tren, menilai kinerja, dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Oleh karena itu, setiap organisasi dapat menetapkan KPI yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka guna mengukur dan meningkatkan kinerja di berbagai bidang.

Contoh dari KPI dalam aspek sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam organisasi, meliputi:

a. Tingkat Retensi Karyawan:

Mengukur persentase karyawan yang bertahan dalam organisasi selama periode waktu tertentu. KPI ini membantu organisasi memahami tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan.

b. Tingkat Absensi Karyawan:

Menghitung jumlah ketidakhadiran karyawan. KPI ini membantu organisasi memantau kehadiran, yang dapat menjadi indikator kesejahteraan dan motivasi karyawan.

c. Waktu Rata-rata untuk Mengisi Posisi Kosong:

Mengukur berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk merekrut dan menempatkan kandidat dalam posisi tertentu. KPI ini menunjukkan efisiensi proses rekrutmen dan menarik bakat yang tepat.

d. Rasio Pelatihan dan Pengembangan:

Mengukur persentase waktu yang dialokasikan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. KPI ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap peningkatan keterampilan dan pengembangan.

Bernard Marr (2012) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan dapat digunakan sebagai KPI penting dalam manajemen SDM. Ia menjelaskan bahwa KPI kepuasan karyawan membantu mengidentifikasi area di mana organisasi dapat meningkatkan lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja organisasi.

PT. Lion Superindo menggunakan Key Performance Indicator (KPI) sebagai alat pengukuran kinerja untuk mencapai tujuan strategis dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional. KPI di Superindo dirancang agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, serta bertujuan untuk memastikan setiap departemen dan individu memiliki target yang jelas dan relevan dengan prioritas perusahaan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Syaputri (2020) dalam (Firjatullah et al., 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu Hasibuan Malayu S.P. (2018) dalam (Warongan et al., 2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian (Cahyani et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Dinas Kebudayaan

dan Pariwisata Kabupaten Musi Rawas” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kenyamanan fisik, tetapi juga psikologis karyawan, yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek seperti tata letak ruang kerja yang efisien, pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, hingga hubungan sosial yang harmonis antar karyawan dan manajemen. Hal ini di sebutkna jika kondisi lingkungan kerja yang optimal adalah faktor kunci yang dapat berdampak pada produktivitas individu. Beragam elemen seperti kebersihan, keselamatan, kenyamanan suhu, dan pencahayaan memiliki peran vital dalam menciptakan atmosfer yang mendukung (Anggraeni, S. & Cahyono, 2023).

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Irwansyah (2019) dalam (Majid et al., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Surya, 2017) dalam (Ningsih et al., 2021). (Handoko, 2018) dalam (Wahyuni, 2023) menjelaskan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Sehingga Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka (SHELEMO, 2023).

Pada penelitian (Mauwene et al., 2024) yang berjudul *“analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ppnpn (honorer) dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada fakultas ekonomi dan bisnis (febis) universitas pattimura ambon”* Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, karena motivasi berfungsi sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan

organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, berdasarkan studi yang dilakukan (Anggraeni, S. & Cahyono, 2023) yang berjudul ” Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan islami, dan budaya organisasi islami terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan PT. Nada Surya Tunggal).” Yang memberikan keterangan motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mengoptimalkan hasil kerja.

Oleh karena itu, dengan menerapkan konsep-konsep ini dalam manajemen SDM-nya, PT Lion Superindo dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi yang tepat, yang kemudian akan mendorong pemenuhan tujuan strategis perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik Stephen P. Robbins (2003) dalam (Fajri et al., 2022). Selain itu Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat akan hubungan yang signifikan dan positif. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, ini akan menumbuhkan motivasi dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas (Suryadi & Karyono, 2022).

Hal tersebut selaras dengan (Riska Ayu Pramesthi, 2020) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Situbondo” dan penelitian yang di laksanakan oleh (Hutagaol & Arwiyah, 2020) yang berjudul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)”. Dari kedua penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berkat motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang mendukung adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja karyawan.

2.3.4 Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif atau negatif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Locke, kepuasan kerja adalah "perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang." Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berasal dari gaji atau tunjangan, tetapi juga dari aspek-aspek lain seperti hubungan dengan rekan kerja dan dukungan manajemen. Spector menambahkan bahwa kepuasan kerja mencakup "seperangkat perasaan dan sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka." Ini berarti bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari penilaian individu terhadap berbagai elemen dalam pekerjaan, termasuk tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Menurut Herzberg juga memberikan perspektif penting dengan mengemukakan bahwa kepuasan kerja dibagi menjadi dua kategori: faktor motivasi yang meningkatkan kepuasan dan faktor kebersihan yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor motivasi, seperti pencapaian dan pengakuan, menjadi pendorong utama kepuasan kerja.

2.3.5 Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

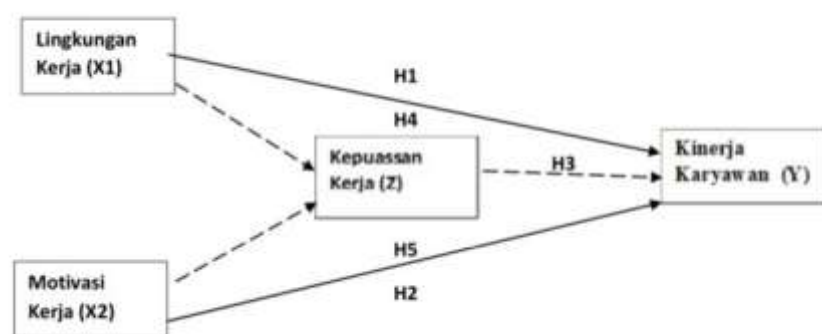
Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan positif yang muncul ketika individu mengevaluasi pengalaman kerja mereka. Menurut Locke, kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan merasa puas, mereka biasanya lebih terdorong untuk memberikan performa terbaik dalam pekerjaan mereka.

Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka tidak hanya berkomitmen, tetapi juga lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan dedikasi dan usaha karyawan dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Evaluasi positif terhadap aspek-aspek ini dapat mendorong motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang krusial dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas tidak hanya akan lebih termotivasi, tetapi juga cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Untuk alasan tersebut, penting sekali bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 :Kepuasan kerja mediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

H5: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis dari penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka dan analisis statistik untuk mencapai tujuan penelitian Sugiyono (2019). Beberapa variabel tersebut bisa diukur, umumnya dengan menggunakan instrumen tertentu, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Penelitian kuantitatif memanfaatkan hipotesis untuk memberikan perkiraan atau jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Dalam penelitian yang menggunakan hipotesis, diperlukan beberapa jenis data. Pertama, data kuantitatif yang dapat diukur dan dinyatakan dalam angka, biasanya diperoleh melalui kuesioner atau survei (Agustriani et al., 2022). penelitian yang menggunakan metode explanatory research. Penelitian eksplanatory bertujuan untuk menjelaskan bagaimana dua atau lebih gejala atau variabel berhubungan satu sama lain dan mengapa suatu peristiwa terjadi (Sari et al., 2022).

3.2 Lokasi Penelitian

Menurut Nasution (2003): Lokasi penelitian didefinisikan sebagai tempat di mana objek yang akan diteliti berada. Lokasi yang dipilih harus sesuai dengan karakteristik dari objek yang diteliti agar data yang dikumpulkan valid. Pemilihan lokasi yang tepat memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dan representatif, sehingga hasil analisis dapat mencerminkan dinamika yang terjadi di lapangan (Lestira et al., 2021). Pemilihan lokasi penelitian di UD Murti Setia Abadi didasarkan pada kesesuaian dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adanya masalah ketidakseimbangan beban kerja dan kurangnya fasilitas yang memadai telah menyebabkan penurunan kepuasan serta motivasi karyawan, yang berdampak pada kinerja mereka. Permasalahan

sesuai tujuan penelitian untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lion Superindo Kota Malang dan menemukan solusi yang dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) dalam (Gilbert et al., 2022) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki atribut dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan tentangnya. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa populasi merujuk pada kumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan bahan studi. Adapun populasi dalam penelitian pada UD. Mitra Setia Abadi dengan jumlah 100 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Creswell (2014 dalam (Firdausi, 2020) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Pemilihan sampel yang tepat penting untuk menghasilkan data yang valid dan dapat digeneralisasikan. Dalam menemukan sampel yang representatif dari suatu populasi, terdapat dua metode pengambilan sampel, yaitu probability sampling dan non-probability sampling. Probability sampling menerapkan proses pemilihan secara acak, di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Sedangkan non-probability sampling melibatkan sampel spesifik yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu fitur pembeda serupa yang relevan dengan penelitian (Hardani et al., 2020). Pada penelitian ini yang diambil adalah UD. Murti Setia Abadi berjumlah 100 karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021). Menjelaskan Teknik pengambilan sampel merujuk pada metode untuk memilih sampel dari suatu populasi. Pengambilan sampel dapat dilakukan ketika populasi memiliki

keseragaman atau karakteristik yang sama, atau setidaknya cukup mirip. Pemilihan teknik sampling ini dilakukan karena dapat mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan dalam penelitian.

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), teknik pengambilan sampel memanfaatkan pendekatan menggunakan karakteristik yang akan di pilih dengan karakteristik mencangkup :

- a. Jenis kelamin
- b. Usia
- c. Jabatan
- d. Lama bekerja

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Amirin (1995) menyatakan bahwa data yang dikumpulkan dari sumber asal yang berisi informasi atau hasil penelitian dikenal sebagai data primer. Menurut Bungin (2009), data primer didefinisikan sebagai data yang didapatkan secara langsung dari sumber asli di lokasi atau objek penelitian (Rahmadi, 2011). Peneliti memanfaatkan data primer yang didapat melalui pengumpulan data berdasarkan jawaban responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang dimaksudkan disebarkan kepada 100 karyawan UD. Murti Setia Abadi yang memiliki status sebagai karyawan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk surat.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Rahardjo (2009): Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut. Sumber data sekunder bisa berupa buku, jurnal, dokumen, dan sumber informasi lainnya yang relevan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan proses penelitian, pengumpulan data merupakan tahap krusial untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Pemilihan teknik

pengumpulan data yang tepat dan penggunaan instrumen penelitian yang valid sangat berpengaruh dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya (Ardiansyah et al., 2023). Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa dalam penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang umum digunakan adalah angket dan kuesioner. Beberapa teknik pengumpulan data yang sering diterapkan oleh peneliti antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner didefinisikan sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan yang disusun secara terstruktur. Responden diminta untuk memberikan jawaban yang telah diukur melalui pilihan jawaban yang telah disediakan atau dengan mengisi bagian yang kosong. Menurut Cresswell (2014), angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari sampel yang lebih besar dalam penelitian kuantitatif (Ardiansyah et al., 2023). Jenis kuesioner yang diterapkan oleh peneliti adalah kuesioner tertutup, di mana pertanyaan telah dilengkapi dengan opsi jawaban sehingga responden hanya perlu memilih satu jawaban yang disediakan (Priadana & Sunarsi, 2021). Data dikumpulkan secara offline melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan di UD. Murti Setia Abadi.

2. Studi Pustaka

Sugiyono (2017): Studi pustaka adalah langkah dalam penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber tertulis yang telah dipublikasikan sebelumnya, seperti buku, jurnal, dan laporan, yang membantu dalam pembentukan teori dan penyusunan kerangka konseptual penelitian. Mirshad (2014) menjelaskan bahwa terdapat empat aktivitas dalam penelitian kepustakaan (Sari, 2020) sebagai berikut:

- 1) Mencatat semua hasil yang relevan dengan permasalahan penelitian dari berbagai literatur dan sumber yang dibahas dalam penelitian.
- 2) Menggabungkan semua temuan, baik teori yang sudah ada maupun hasil-hasil baru.

- 3) Menganalisis berbagai temuan dari sumber bacaan, termasuk kekuatan, kelemahan, atau hubungan di antara konsep-konsep yang dibahas.
- 4) Memberikan pandangan kritis terhadap hasil penelitian terdahulu dengan menyajikan temuan baru, serta mengintegrasikan pemikiran yang berbeda dalam kaitannya dengan masalah penelitian.

3.7 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017): Skala pengukuran adalah alat yang digunakan untuk mengukur variabel dengan tingkatan atau kategori tertentu. Skala ini digunakan dalam penelitian untuk memberikan nilai numerik pada atribut atau karakteristik yang diukur. Sugiyono (2007) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur pandangan, perilaku, dan tanggapan dari satu atau lebih individu terhadap suatu fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel diukur dan dijelaskan dalam bentuk dimensi, yang kemudian diuraikan menjadi sub-variabel dan indikator-indikator yang dapat dinilai. Setiap jawaban terhubung dengan pernyataan yang disampaikan dalam bentuk kata-kata. (Priadana & Sunarsi, 2021). Adapun alternatif jawaban dan bobot nilai yang yang diberikan dapat diamati pada tabel 3.1:

Tabel 3. 1
Pengukuran Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017) dalam (Engkus, 2019).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah objek penelitian atau segala sesuatu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna memperoleh informasi

tentangnya dan menarik kesimpulan (Paramita et al., 2021). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

3.8.1 Variabel Dependen

Menurut Umar (2003) dalam Christalisana (2018), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel bebas. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat. Variabel ini adalah variabel yang diberikan pengaruh sehingga menjadi dampak, sebab ada variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen ditunjukkan oleh variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.8.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, baik itu pengaruh positif maupun negatif. Variabel ini berperan dalam menjelaskan cara penyelesaian masalah dalam penelitian (Paramita et al., 2021). Dikenal juga sebagai variabel bebas, variabel ini menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel dependen ditunjukkan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

3.8.3 Variabel Mediasi

Variabel mediasi, yang juga dikenal sebagai variabel intervening, adalah variabel yang berfungsi sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Penempatan variabel ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen (Paramita et al., 2021). Dalam penelitian ini, variabel mediasi diperankan oleh variabel Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defini Varibel	Dimensi	Indikator	Skala	Pernyataan
Lingkungan Kerja (X1) (Sedarmayanti, 2017)	Menurut (Agustriani et al., 2022) dalam (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat dan bahan yang dihadapi, tempat kerja, gaya kerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok.	• Lingkungan Sosial • Fasilitas Kerja • Pencahayaan • Tata Kelola	• Hubungan antar karyawan • Dukungan dari atasan • Kelengkapan peralatan • Kenyamanan ruang kerja	Likert (1-5)	• Pencahayaan dan ventilasi di tempat kerja saya sudah memadai untuk kenyamanan. • Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang membantu dalam menjalankan tugas. • Ruang kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas kerja. • Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan baik dan membantu pekerjaan sehari-hari.

					• Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan optimal berkat pengaturan yang baik.
Motivasi Kerja (X2) Hasibuan, (2016)	Menurut (Wahdatun Aulia et al., 2024) dalam Menurut Hasibuan, (2016) Memotivasi adalah hal yang mendorong, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mereka mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.	• Dorongan Intrinsik • Dorongan Ekstrinsik • Ketekunan dan Ketangguhan	• Pengembangan diri • Penghargaan	Likert (1-5)	• Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya pengakuan atas prestasi kerja dari atasan. • Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier di tempat kerja ini. • Saya merasa didorong untuk mencapai target atau hasil yang lebih baik di tempat kerja.

Kinerja Karyawan (Y) (Moeherino, 2012)	Menurut (Jufrizen, 2021) dalam (Moeherino, 2012) Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja ini dimasukkan dalam perencanaan strategi organisasi.	• Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Tanggung Jawab	• Ketepatan hasil kerja • Jumlah pekerjaan yang diselesaikan • Accountability (Tanggung jawab terhadap hasil kerja)	Likert (1-5)	• Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. • Saya merasa mampu bekerja dengan efektif dan efisien di tempat kerja. • Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya dari waktu ke waktu.
--	--	---	---	--------------	---

Kepuasan Kerja (Z) (Robbins 2018)	Menurut (Handoko, 2020) dalam (Robbins2018). Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat di mana individu secara psikologis berhubungan dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk harga diri mereka	• Kepuasan terhadap Gaji dan Insentif • Kesempatan Pengembangan Karir • Hubungan dengan Rekan Kerja dan Atasan • Peluang Pengembangan Diri	• Kesesuaian gaji • Promosi jabatan • Dukungan Atasan	Likert (1-5)	• Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalankan. • Saya puas dengan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karier. • Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.
-----------------------------------	--	---	---	--------------	---

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Uji Statistik Deskriptif

Dalam melakukan penelitian, penting untuk menganalisis data agar lebih mudah dipahami. Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi. Kegiatan ini melibatkan pemeriksaan seluruh data dari instrumen penelitian, seperti catatan, dokumen, hasil tes, rekaman, dan lain-lain (Priadana & Sunarsi, 2021). Selain itu, analisis data juga dapat dipahami sebagai proses penyederhanaan data agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Muhyi et al., 2018).

Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), yang dibantu oleh perangkat lunak Smart PLS versi 3.0. Menurut Jogiyanto & Abdillah (2009) dalam Evi & Rachbini (2022), PLS dapat diterapkan untuk permodelan persamaan struktural berbasis varian dan dapat melakukan pengujian terhadap model pengukuran serta model struktural. Model pengukuran diperlukan untuk menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas, yaitu pengujian hipotesis melalui model prediksi.

Tujuan penggunaan perangkat lunak Smart PLS versi 3.0 adalah untuk memprediksi hubungan antara konstruk serta menjelaskan adanya hubungan antar variabel. Selain itu, Smart PLS versi 3.0 memiliki beberapa keunggulan yang mendukung pengolahan data penelitian ini, seperti kemampuannya untuk digunakan dengan jumlah sampel yang relatif kecil (Antara et al., 2013) dalam Astuti & Bakri (2021). Berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin, jumlah minimum sampel yang diperlukan adalah sebanyak 100 karyawan.

Selain itu, perangkat lunak Smart PLS versi 3.0 memiliki kemampuan untuk menguji model SEM baik formatif maupun reflektif dengan menggunakan skala pengukuran indikator yang berbeda dalam satu model. Jenis skala yang dapat diuji dalam satu model mencakup skala rasio, kategori, Likert, dan lainnya (Harahap, 2019). Pernyataan ini sejalan dengan skala pengukuran yang

digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala Likert dengan 5 poin. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 3.0 karena kemampuannya dalam mendukung pengolahan data penelitian dengan mempertimbangkan berbagai keunggulan yang telah disebutkan.

3.9.2 Uji Statistik Deskriptif

Hasan (2001) dalam (Nasution, 2017) menjelaskan bahwa statistik deskriptif atau statistik deduktif merupakan bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala atau persoalan. Lebih lanjut, analisis deskriptif diartikan sebagai bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif (Nasution, 2017).

3.9.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam Partial Least Square (PLS), perancangan model pengukuran merupakan aspek penting yang berkaitan dengan sifat indikator, apakah reflektif atau formatif. Tahap pengujian outer model merujuk pada proses evaluasi model pengukuran yang bertujuan untuk membuktikan validitas dan memperkirakan reliabilitas konstruk serta indikatornya (Muhson, 2022). Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM mencakup dua jenis, yaitu validitas diskriminan dan validitas konvergen.

a. Validitas Konvergen

Jogiyanto (2011) menjelaskan bahwa validitas berkaitan dengan prinsip bahwa alat ukur suatu konstruk seharusnya menunjukkan korelasi yang tinggi. Selain itu, Ghozali & Latan (2015) mengungkapkan bahwa pengujian validitas indikator reflektif menggunakan program Smart PLS dilakukan dengan memeriksa nilai loading factor pada setiap indikator konstraknya (Hamid & Anwar, 2019).

b. Validitas Diskriminan

Jogitanto (2011) menjelaskan validitas ini berkaitan pada prinsip bahwasanya alat ukur konstruk yang berlainan sebaiknya tidak memiliki korelasi yang tinggi. Ghozali & Latan (2015) memaparkan bahwa cara melakukan pengujian validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah melalui pengamatan pada angka cross loading. Angka ini pada tiap variabel wajib lebih tinggi daripada 0.70 (Hamid & Anwar, 2019).

c. Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa dalam PLS-SEM, selain terdapat pengujian validitas juga dilaksanakan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menetapkan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Cara melakukan pengukuran reliabilitas pada satu konstruk dengan indikator reflektif boleh dilaksanakan dengan dua cara, yaitu dengan cara Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Hamid & Anwar, 2019).

3.9.3 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua dalam evaluasi model adalah evaluasi model struktural. Terdapat beberapa komponen yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural, yaitu nilai R-Square dan signifikansi, yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1) R-Square

R-Square dipakai guna melakukan pengukuran tingkat variasi perubahan pada variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwasanya nilai dari R-Square adalah 0.75, 0.50 dan 0.25. nilai-nilai tersebut mampu memberikan hasil bahwasanya model dikatakan kuat, moderate hingga lemah (Hamid & Anwar, 2019).

2) F-Square

Variabel laten masuk ke dalam kategori mempunyai pengaruh besar pada tingkat structural dengan nilai 0,35, medium dengan nilai 0,15 dan dapat dikatakan nilai lemah dengan nilai 0,2 (Gozali & Latan, 2012).

3) Estimasi Koefisien Jalur

Penggunaan metode *bootstrapping* dapat memberikan hasil signifikan T *statistic* dan koefisien parameter yang digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel.

3.9.4 Uji Hipotesis

Menurut Hair et al., (2014) Uji hipotesis dengan menggunakan path analysis adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam suatu model, serta untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian, path analysis memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang melibatkan lebih dari satu variabel, termasuk mediator yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut. Model path analysis terdiri dari beberapa variabel, di mana variabel independen (misalnya, lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel mediator (kepuasan kerja), yang selanjutnya mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan software statistik, peneliti dapat menghitung koefisien jalur (path coefficient) untuk setiap hubungan dalam model, yang menunjukkan kekuatan dan arah pengaruh. Berikut adalah langkah- langkah dalam menggunakan path analysis :

1. Pengembangan Model Konseptual:

- Identifikasi variabel-variabel yang akan diteliti.
- Tentukan hubungan antara variabel-variabel tersebut, termasuk variabel independen, mediator, dan dependen.

2. Penetapan Hipotesis:

- Buat hipotesis yang jelas berdasarkan model konseptual yang telah dikembangkan.

- Hipotesis harus mencakup hubungan yang akan diuji, baik yang langsung maupun tidak langsung.
3. Pengumpulan Data:
 - Kumpulkan data yang diperlukan melalui survei, eksperimen, atau metode lain yang sesuai.
 - Pastikan data yang dikumpulkan mencakup semua variabel yang diteliti.
 4. Pengujian Model:
 - Gunakan perangkat lunak statistik (seperti AMOS, LISREL, atau SmartPLS) untuk menguji model path yang telah dikembangkan.
 - Tentukan parameter model, termasuk koefisien jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel.
 5. Analisis Hasil:
 - Interpretasikan hasil analisis untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.
 - Tinjau pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.
 6. Evaluasi Model:
 - Lakukan evaluasi model dengan melihat goodness-of-fit untuk memastikan model yang dibangun sesuai dengan data.
 - Pertimbangkan modifikasi model jika diperlukan untuk meningkatkan kecocokan.
 7. Pelaporan Hasil:
 - Buat laporan yang menyajikan hasil analisis, termasuk grafik jalur, koefisien jalur, dan interpretasi dari hasil yang diperoleh.
 - Diskusikan implikasi dari temuan penelitian dan saran untuk penelitian lebih lanjut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Sejak berdiri pada tahun 1997, Superindo telah berkembang bersama masyarakat Indonesia melalui kolaborasi strategis antara Salim Group dari Indonesia dan Ahold Delhaize dari Belanda.

Hingga kini, Superindo telah hadir di lebih dari 40 kota yang tersebar di Pulau Jawa dan wilayah selatan Sumatera, dengan didukung oleh lebih dari 10.000 karyawan yang terlatih. Superindo menawarkan beragam kebutuhan sehari-hari yang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau dan lokasi gerai yang strategis, memudahkan akses masyarakat untuk berbelanja.

Komitmen terhadap kesegaran dan kualitas produk diwujudkan melalui pemilihan sumber bahan yang terpercaya serta penerapan standar operasional yang konsisten. Pendekatan ini menjadikan Superindo sebagai pilihan utama masyarakat untuk berbelanja yang “Lebih Segar,” “Lebih Hemat,” dan “Lebih Dekat.”

Dalam mendukung produk lokal, Superindo bermitra dengan petani dan UMKM untuk memastikan pasokan produk segar berkualitas sekaligus mendorong pengembangan ekonomi lokal. Upaya ini mencerminkan komitmen Superindo dalam memberdayakan masyarakat dan memperkuat ekosistem usaha kecil.

Seiring pertumbuhan bisnis dan perluasan jaringan, Superindo juga membuka peluang kerja bagi masyarakat lokal dengan menyediakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan mendukung pengembangan karier.

Tidak hanya berfokus pada produk dan layanan berkualitas, Superindo juga berkomitmen menciptakan dampak positif bagi masyarakat melalui berbagai inisiatif berkelanjutan. Program-program seperti promosi gaya hidup sehat, kegiatan amal, hingga pengelolaan limbah ramah lingkungan

mencerminkan peran Superindo sebagai bagian dari komunitas yang bertanggung jawab dan berdedikasi untuk menjadi tetangga yang lebih baik.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.2.1 Visi PT. Lion Superindo

Menjadi supermarket pilihan bagi masyarakat Indonesia, dengan fokus pada nilai-nilai kesehatan dan kualitas.

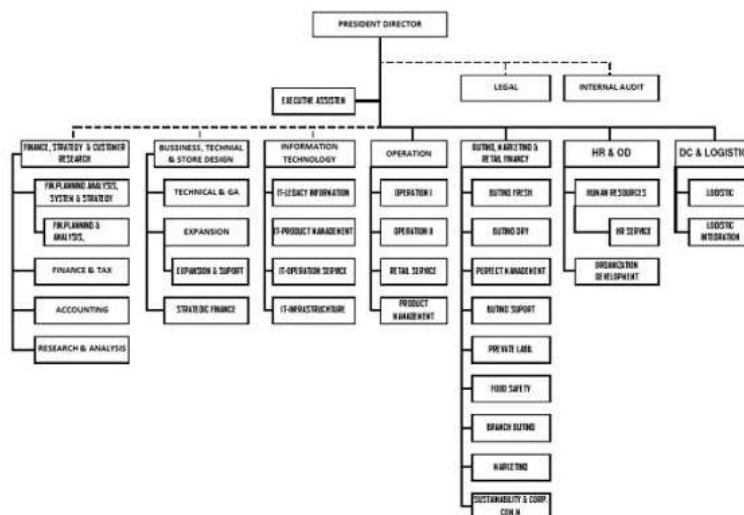
4.1.2.2 Misi PT. Lion Superindo

Menjadikan keberlanjutan sebagai inti dari aktivitas yang dapat menjaga bisnis untuk generasi mendatang

4.1.3 Struktur Organisasi

4.1.3.1 Struktur Organisasi PT. Lion Superindo

Gambar 4. 1
Stuktur Organisasi PT. Lion Superindo



Sumber: PT. Lion Superindo (2024)

4.2 Distribusi Karakteristik Responden

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut pada tabel 4.1 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	47	47%
Perempuam	53	53%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah perempuan, dengan jumlah 53 karyawan atau 53%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 47 karyawan atau 47%. Data ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. PT.Superindo kota Malang sebagian besar adalah perempuan.

4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berikut pada tabel 4.2 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4. 2

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<20	14	14%
20-25	81	81%
25-30	5	5%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada dalam rentang usia di bawah 20 tahun berjumlah 14 karyawan (14%). Rentang usia 20-25 tahun berjumlah 81 karyawan (81%), diikuti oleh rentang usia 25-30 tahun sebanyak 5 karyawan (5%), Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Lion Superindo kota Malang berada dalam rentang usia 20-25 tahun.

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut pada tabel 4.3 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan jabatan.

Tabel 4. 3

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan Krywam	Jumlah Responden	Persentase
Cashier	47	47%
Staff	53	53%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Bersumber pada tabel di atas, dilihat bahwasanya seluruh responden yang mengisi kuesioner memiliki jabatan cashier sebanyak 47 (47%) karyawan dan staff sebanyak 53 karyawan (53%) di PT. Lion Superindo kota Malang.

4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut pada tabel 4 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan jabatan

Tabel 4. 4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Usia	Jumlah Responden	Persentase
> 6 Bulan - 1 tahun	31	32%
>1 Tahun	69	69%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Bersumber pada tabel diatas, ditemukan bahwasanya mayoritas responden yang memiliki masa kerja >1 Tahun banyaknya adalah 69 karyawan (69%) dan responden yang memiliki masa kerja > 6 Bulan - 1 tahun banyaknya adalah 31 karyawan (31%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan PT. Lion Superindo kota Malanag rata-rata memiliki masa bekerja>1 Tahun.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja

Di penelitian ini, lima indikator item pernyataan digunakan untuk menaksir lingkungan kerja. Tabel 4.4 menunjukkan distribusi jawaban variabel lingkungan kerja:

Tabel 4. 5

Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	1	1	31	39	28	100	3,9
2	X1.2	1	6	24	37	32	100	3,93
3	X1.3	-	10	27	30	33	100	3,83
4	X1.4	1	4	32	41	22	100	3,79
5	X1.5	2	5	36	39	18	100	3,66

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel sebelumnya, jawaban responden mengenai elemen lingkungan kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1 terkait “Ruang kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas kerja” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 1 responden memilih tidak setuju, 31 responden memilih netral, 39 responden memilih setuju dan 28 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan X1.2 terkait “Pencahayaannya dan ventilasi di tempat kerja saya sudah memadai untuk kenyamanan” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 6 responden memilih tidak setuju, 24 responden memilih netral, 37 responden memilih setuju dan 32 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan X1.3 terkait “Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan baik dan membantu pekerjaan sehari-hari” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 10 responden memilih tidak setuju, 27 responden memilih netral, 30 responden memilih setuju dan 33 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Pernyataan X1.4 terkait “Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang membantu dalam menjalankan tugas” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 4 responden memilih tidak setuju, 32 responden memilih netral, 41 responden memilih setuju dan 22 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan X1.5 terkait “Saya merasa aman dan tidak tertekan dengan lingkungan fisik di tempat kerja.” memberikan distribusi jawaban 2 responden memilih sangat tidak setuju, 5 responden memilih tidak setuju, 36 responden memilih netral, 39 responden memilih setuju dan 18 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Di penelitian ini, lima indikator item pernyataan digunakan untuk menaksir motivasi kerja. Tabel 4.5 menunjukkan distribusi jawaban variabel motivasi kerja:

Tabel 4. 6

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	1	4	39	38	18	100	3,68
2	X2.2	1	3	31	34	31	100	3,91
3	X2.3	-	5	29	24	42	100	3,84
4	X2.4	1	1	33	44	21	100	3,83
5	X2.5	2	6	33	34	25	100	3,74

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel sebelumnya, jawaban responden mengenai elemen motivasi kerja (X2) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pernyataan X2.1 terkait “Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya pengakuan atas prestasi kerja dari atasan” memberikan

- distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 4 responden memilih tidak setuju, 39 responden memilih netral, 38 responden memilih setuju dan 18 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan X2.2 terkait “Saya merasa didorong untuk mencapai target atau hasil yang lebih baik di tempat kerja” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 3 responden memilih tidak setuju, 31 responden memilih netral, 34 responden memilih setuju dan 31 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
 3. Pernyataan X2.3 terkait “Sistem penghargaan yang ada di perusahaan meningkatkan semangat kerja saya” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 5 responden memilih tidak setuju, 29 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju dan 42 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 4. Pernyataan X2.4 terkait “Saya merasa pekerjaan saya memiliki nilai dan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 1 responden memilih tidak setuju, 33 responden memilih netral, 44 responden memilih setuju dan 21 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 5. Pernyataan X2.5 terkait “Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier di tempat kerja ini” memberikan distribusi jawaban 2 responden memilih sangat tidak setuju, 6 responden memilih tidak setuju, 33 responden memilih netral, 34 responden memilih setuju dan 25 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Di penelitian ini, sepuluh indikator item pernyataan digunakan untuk menaksir kepuasan kerja. Tabel 4.6 menunjukkan distribusi jawaban variabel kepuasan kerja:

Tabel 4. 7

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1	2	3	31	45	19	100	3,76
2	Z.2	2	5	27	33	33	100	3,9
3	Z.3	1	3	42	34	20	100	3,77
4	Z.4	-	4	29	35	32	100	3,95
5	Z.5	-	4	37	27	32	100	3,72
6	Z.6	-	7	30	16	47	100	3,99
7	Z.7	1	1	32	37	29	100	3,92
8	Z.8	-	8	30	24	38	100	3,92
9	Z.9	-	2	40	25	33	100	3,89
10	Z.10	-	8	33	28	31	100	3,79

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel sebelumnya, jawaban responden mengenai elemen kepuasan kerja (Z) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pernyataan Z.1 terkait “Saya puas dengan kondisi kerja secara keseluruhan di perusahaan ini” memberikan distribusi jawaban 2 responden memilih sangat tidak setuju, 3 responden memilih tidak setuju, 31 responden memilih netral, 45 responden memilih setuju dan 19 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Z.2 terkait “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalankan” memberikan distribusi jawaban 2 responden memilih sangat tidak setuju, 5 responden memilih tidak setuju, 27 responden memilih netral, 33 responden memilih setuju dan 33 responden

memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pernyataan Z.3 terkait “Saya merasa puas dengan keseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja di perusahaan” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 3 responden memilih tidak setuju, 42 responden memilih netral, 34 responden memilih setuju dan 20 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan Z.4 terkait “Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 4 responden memilih tidak setuju, 29 responden memilih netral, 35 responden memilih setuju dan 32 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Pernyataan Z.5 terkait “Saya puas dengan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karier” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 4 responden memilih tidak setuju, 37 responden memilih netral, 27 responden memilih setuju dan 32 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih netral dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Z.6 terkait “Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 7 responden memilih tidak setuju, 30 responden memilih netral, 16 responden memilih setuju dan 47 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih netral dengan pernyataan tersebut.
7. Pernyataan Z.7 terkait “Sarana dan prasarana kerja mendukung penyelesaian tugas dengan baik” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 1 responden memilih tidak setuju, 32 responden memilih netral, 37 responden memilih setuju dan 29 responden memilih sangat setuju.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.

8. Pernyataan Z.8 terkait “Prosedur kenaikan gaji di perusahaan ini dilakukan secara adil” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 8 responden memilih tidak setuju, 30 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju dan 38 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Pernyataan Z.9 terkait “Tunjangan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan kesejahteraan saya” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 2 responden memilih tidak setuju, 40 responden memilih netral, 25 responden memilih setuju dan 33 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih netral dengan pernyataan tersebut.
10. Pernyataan Z.10 terkait “Kesejahteraan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 8 responden memilih tidak setuju, 33 responden memilih netral, 28 responden memilih setuju dan 31 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih netral dengan pernyataan tersebut.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Di penelitian ini, tujuh indikator item pernyataan digunakan untuk menaksir kepuasan kerja. Tabel 4.7 menunjukkan distribusi jawaban variabel kinerja karyawan :

Tabel 4. 8

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1	1	1	28	50	20	100	3,87

2	Y.2	1	1	25	49	24	100	3,94
3	Y.3	1	3	22	34	40	100	4,09
4	Y.4	1	3	25	34	37	100	4,03
5	Y.5	-	2	30	39	29	100	3,95
6	Y.6	-	2	36	29	33	100	3,93
7	Y.7	-	2	31	24	43	100	4,06

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel sebelumnya, jawaban responden mengenai elemen kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pernyataan Y.1 terkait “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 1 responden memilih tidak setuju, 28 responden memilih netral, 50 responden memilih setuju dan 20 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Pernyataan Y.2 terkait “Saya merasa mampu bekerja dengan efektif dan efisien di tempat kerja.” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 1 responden memilih tidak setuju, 25 responden memilih netral, 49 responden memilih setuju dan 24 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Pernyataan Y.3 terkait “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya dari waktu ke waktu.” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 3 responden memilih tidak setuju, 22 responden memilih netral, 34 responden memilih setuju dan 40 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Pernyataan Y.4 terkait “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya dari waktu ke waktu” memberikan distribusi jawaban 1 responden memilih sangat tidak setuju, 3 responden memilih tidak setuju, 25 responden memilih netral, 34 responden memilih setuju dan 47 responden memilih

sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Pernyataan Y.5 terkait “Umpan balik dari atasan membantu saya memperbaiki kinerja kerja saya” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 2 responden memilih tidak setuju, 30 responden memilih netral, 39 responden memilih setuju dan 29 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Pernyataan Y.6 terkait “Saya menerima saran dan kritik untuk meningkatkan hasil kerja saya” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 2 responden memilih tidak setuju, 36 responden memilih netral, 29 responden memilih setuju dan 33 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih netral dengan pernyataan tersebut.
7. Pernyataan Y.7 terkait “Saya selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya” memberikan distribusi jawaban 0 responden memilih sangat tidak setuju, 2 responden memilih tidak setuju, 31 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju dan 43 responden memilih sangat setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden lebih banyak memilih sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.4 Hasil Analisis dengan *Partial Least Square (PLS)*

4.4.1 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.4.1.1 Validitas Konvergen

Pengujian validitas dapat dievaluasi melalui nilai outer loading dari setiap indikator. Prinsip utama validitas konvergen adalah bahwa suatu variabel seharusnya memiliki korelasi tinggi dengan indikator-indikatornya sendiri. Sebagai patokan, nilai loading factor yang harus dicapai adalah 0,70. Sebuah indikator dianggap memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang baik jika nilai outer loading $> 0,70$. Namun, jika nilai outer loading kurang dari 0,70, indikator tersebut perlu dikeluarkan dari

model (Chin & Todd, 1995 dalam M. Ghazali et al., 2022). Proses pengujian validitas konvergen dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, dengan hasil yang disajikan pada Tabel 4.8

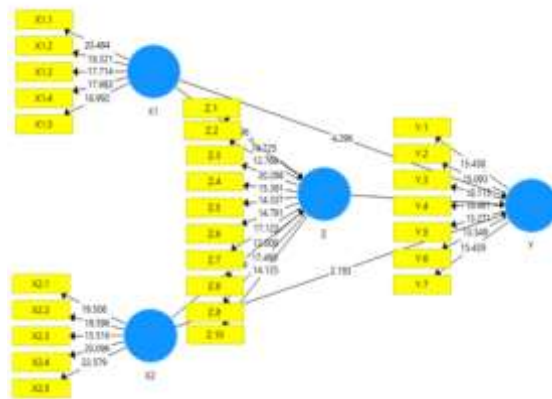
Tabel 4. 9
Outer Loadings (Measurement Model)

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.794			
X1.2	0.775			
X1.3	0.802			
X1.4	0.788			
X1.5	0.773			
X2.1		0.810		
X2.2		0.826		
X2.3		0.792		
X2.4		0.808		
X2.5		0.837		
Y.1			0.777	
Y.2			0.732	
Y.3			0.801	
Y.4			0.831	
Y.5			0.725	
Y.6			0.721	
Y.7			0.749	
Z.1				0.731
Z.2				0.775
Z.3				0.726
Z.4				0.775
Z.5				0.766
Z.5				0.754
Z.7				0.744
Z.8				0.783
Z.9				0.792
Z.10				0.775

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2024).

Pada pengujian validitas konvergen, indikator-indikator diuji menggunakan nilai outer loading. Berdasarkan hasil analisis, seluruh indikator memiliki nilai outer loading > 0,70, seperti pada variabel Lingkungan Kerja, di mana indikator X1.1 memiliki nilai 0,794 dan indikator X1.2 mencapai 0,775. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk laten yang diwakilinya. Hal ini sesuai dengan teori Ghazali (2006) yang menyatakan bahwa validitas konvergen tercapai jika nilai outer loading melebihi 0,70.

Gambar 4. 2
Hasil Uji Validitas Konvergen



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

4.4.1.2 Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi. Validitas ini dinilai melalui analisis cross loading antara indikator dan konstraknya. Sebuah indikator dianggap mampu menjelaskan variabel yang diwakilinya dengan lebih baik dibandingkan variabel lain jika nilai cross loading dengan konstruk latennya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk laten lainnya (Ghozali dan Latan, 2014, dalam Sitio, 2021).

Selain itu, validitas diskriminan juga dapat diukur dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk terhadap korelasinya dengan konstruk lain dalam model. Kriteria minimal yang harus dipenuhi adalah nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2014, dalam Fazriansyah et al., 2022). Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 melalui dua tahapan, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi.

Tabel 4. 10**Validitas Diskriminan**

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.794	0.626	0.709	0.630
X1.2	0.775	0.588	0.687	0.629
X1.3	0.802	0.597	0.705	0.655
X1.4	0.788	0.643	0.633	0.655
X1.5	0.773	0.676	0.604	0.640
X2.1	0.672	0.810	0.674	0.683
X2.2	0.695	0.826	0.656	0.679
X2.3	0.602	0.792	0.646	0.683
X2.4	0.580	0.808	0.0682	0.687
X2.5	0.721	0.837	0.736	0.747
Y.1	0.650	0.684	0.777	0.659
Y.2	0.657	0.656	0.732	0.632
Y.3	0.649	0.624	0.801	0.606
Y.4	0.651	0.608	0.831	0.604
Y.5	0.669	0.667	0.725	0.677
Y.6	0.699	0.596	0.721	0.674
Y.7	0.586	0.608	0.749	0.700
Z.1	0.602	0.698	0.597	0.731
Z.2	0.664	0.573	0.609	0.726
Z.3	0.596	0.604	0.612	0.755
Z.4	0.576	0.699	0.670	0.766
Z.5	0.582	0.634	0.633	0.754
Z.6	0.620	0.591	0.646	0.744
Z.7	0.653	0.812	0.760	0.783
Z.8	0.673	0.635	0.643	0.735
Z.9	0.594	0.581	0.632	0.792
Z.10	0.620	0.573	0.653	0.775

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2024).

Untuk *validitas diskriminan*, dua metode digunakan, yaitu analisis *cross loading* dan kriteria Fornell-Larcker. Berdasarkan hasil analisis *cross loading*, setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Misalnya, indikator X1.1 memiliki nilai loading 0,794 pada konstruk Lingkungan Kerja (X1), yang lebih tinggi dibandingkan nilai loading pada konstruk lain, seperti 0,626 pada Motivasi Kerja (X2). Selain itu, nilai akar kuadrat dari AVE pada kriteria Fornell-Larcker menunjukkan hasil yang baik, seperti AVE variabel Motivasi Kerja sebesar 0,664, yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Ini membuktikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang signifikan dengan konstruk lainnya (Ghozali & Latan, 2012).

Tabel 4. 11

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Compesite Reliability</i>	<i>Nilai Average Variance Extracted (AVE)</i>
Lingkungan Kerja	0.890	0.618
Motivasi Kerja	0.908	0.664
Kinerja Karyawan	0.907	0.582
Kepuasan Kerja	0.931	0.575

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2024).

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi standar reliabilitas. Hal ini dibuktikan oleh nilai *composite reliability* yang melebihi 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang lebih dari 0,50, sesuai dengan kriteria yang dianjurkan.

4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Evaluasi outer model tidak hanya dilakukan melalui pengujian validitas konvergen dan diskriminan, tetapi juga dengan memeriksa reliabilitas konstruk. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengukur dua komponen utama, yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Sebuah konstruk dianggap reliabel jika kedua komponen tersebut memiliki nilai $\geq 0,70$ (Ferdinand, 2002 dalam Fazriansyah et al., 2022). Proses pengujian reliabilitas dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan menggunakan mediasi dan tanpa mediasi.

Tabel 4. 12

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.846	0.890	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0.873	0.908	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.880	0.907	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.918	0.931	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2024).

Pada pengujian reliabilitas, model diuji melalui *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. Hasil analisis menunjukkan nilai reliabilitas untuk semua variabel berada di atas 0,70. Sebagai contoh, reliabilitas

komposit untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,890, dan variabel Motivasi Kerja mencapai 0,908, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik (Hair et al., 2011).

4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah melakukan uji pada model luar dan memenuhi kriteria yang ditentukan, langkah berikutnya adalah menguji model dalam. Proses pengujian ini dilakukan dengan memeriksa kriteria seperti nilai R-Square, F-Square, serta koefisien jalur.

4.4.2.1 R-Square

Analisis R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Nilai R-Square dapat digolongkan ke dalam tiga kategori, yaitu kuat, moderat, dan lemah. Jika nilai R-Square mencapai 0,75, maka termasuk dalam kategori kuat, 0,50 masuk dalam kategori moderat, dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2011). Proses analisis R-Square dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi.

Tabel 4. 13

Hasil R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.815	0.809
Kepuasan Kerja	0.781	0.777

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2024).

Berdasarkan tabel 7 Hasil R-Square yang di dapatkan nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,815 dan R-Square Adjusted sejumlah 0,809. Kemudian variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai R-Square sejumlah 0,781 dan R-Square Adjusted sejumlah 0,777. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *reliabel* dan termasuk ke dalam kategori kuat.

4.4.2.2 F-Square

F-Square mengukur perubahan pada R-Square ketika sebuah variabel eksogen dihapus dari model. Konsep ini digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh antar variabel melalui ukuran efek atau F-Square. F-Square dibagi menjadi tiga kategori: nilai $>0,02$ dianggap kecil, $>0,15$ moderat, dan $>0,35$ besar (Cohen, 1988). Analisis F-Square juga dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi.

Tabel 4. 14

Hasil F-Square

Variabel	F-Square
Lingkungan kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (y)	0.242
Lingkungan kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.231
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.279
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.528
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.227

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2024).

Hasil *F-Square* dapat dilihat bahwasanya variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *F-square* dengan jumlah 0,242 sehingga termasuk ke dalam kategori sedang. Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *F-square* sebesar 0,231 sehingga termasuk ke dalam kategori sedang. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *F-square* dengan jumlah 0,279 sehingga termasuk ke dalam kategori sedang. Variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *F-square* dengan jumlah 0,528 sehingga termasuk ke dalam kategori tinggi. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *F-square* dengan jumlah 0,227 sehingga termasuk ke dalam kategori sedang.

4.4.2.3 Koefisien Jalur

Koefisien jalur dalam penelitian ini diuji menggunakan metode bootstrapping untuk mengukur pengaruh parsial serta untuk menjelaskan apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif. Jika nilai P-value $<0,05$, maka hubungan tersebut dianggap signifikan, sementara P-value $>0,05$

menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Uji koefisien jalur dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi.

Tabel 4. 15
Hasil Koefisien Jalur

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P-Value
Lingkungan kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.611	0.009
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.61	0.009

Sumber : Data Primer diolah Peneliti (2024).

Beralaskan pada tabel 8 Hasil Koefisien Jalur di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

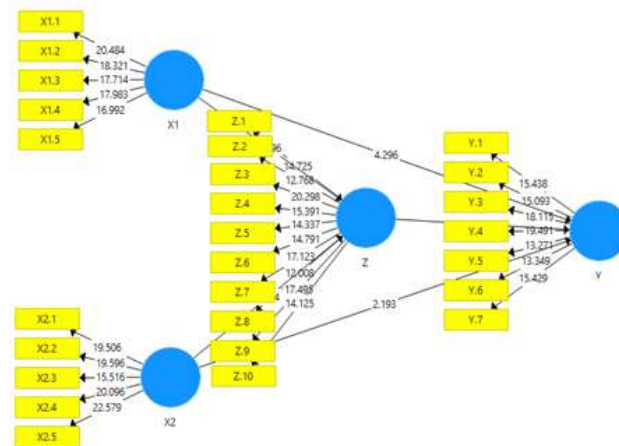
- a. Lingkungan kerja di mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan *P-Values* sejumlah $0,009 < 0,05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja di mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan *P-Values* sejumlah $0,009 < 0,05$. Hal ini memberikan penjelasan bahwasanya kesehatan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t merupakan tes statistik yang digunakan untuk memverifikasi kebenaran hipotesis. T-statistics adalah angka yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan metode bootstrapping. Hasil uji dianggap signifikan jika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika lebih kecil dari 1,96, hasilnya dianggap tidak signifikan. Selain itu, jika nilai P-Values yang diperoleh $< 0,05$, pengaruhnya

dianggap positif, dan sebaliknya (I. Ghazali, 2016). Pengujian hipotesis dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan mediasi dan tanpa mediasi.

Gambar 4. 3
Hasil Bootstrapping



Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS 3.0

Tabel 4. 16
Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Value
Lingkungan kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (y)	0.387	0.391	0.090	4.296	0.000
Lingkungan kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.371	0.375	0.077	4.792	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.246	0.230	0.112	2.193	0.029
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.560	0.560	0.007	7.304	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.328	0.341	0.107	3.077	0.002

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 mengenai Hasil Uji Hipotesis pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tersebut:

1. Pengujian Hipotesis (pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistics sebesar 4,296 dan P-Value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti kenyamanan, fasilitas fisik, dan hubungan kerja, dapat langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pengujian Hipotesis (pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistics sebesar 4,792 dan P-Value 0,000, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, seperti rasa nyaman dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengujian Hipotesis (pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistics sebesar 2,193 dan P-Value 0,029. Ini mengindikasikan bahwa dorongan kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis (pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan T-Statistics sebesar 7,304 dan P-Value 0,000. Motivasi yang tinggi, seperti penghargaan dan pengakuan atas kinerja, terbukti meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

5. Pengujian Hipotesis (pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan T-Statistics sebesar 3,077 dan P-Value 0,002, yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan software Smart PLS 3.0 untuk perhitungan, hasil menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Lion Superind kota Malang.

Ini selaras dengan (Karina et al., 2020) dan (Wahyuningsih & Kirono, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai dan suasana yang nyaman, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan hasil kinerja. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Dalam pandangan Islam, lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, karena pekerjaan bukan hanya sarana mencari nafkah tetapi juga bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar. Islam mengajarkan bahwa lingkungan kerja harus mendukung nilai-nilai keadilan, kesejahteraan, dan keberkahan, serta menjaga hak-hak setiap individu

yang terlibat. Hal ini selaras dengan penjelasan Allah dalam surah Surah Al-Anfal (8:27)::

تَعْلَمُونَ وَأَنْتُمْ أَمْلِكُمْ وَتَخُونُوا وَلِالرَّسُولِ وَاللَّهِ تَخُونُوا لَا أَمْنُومَا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui.

Dalam Surah Al-Mutaffifin ayat 1-3 yang telah di sebutkan dalam bab kajian teori menekankan pentingnya keadilan dalam transaksi bisnis dan perlakuan terhadap orang lain. Ayat-ayatnya mengutuk praktik curang dalam pengukuran dan timbangan, mengingatkan bahwa orang yang menipu dalam transaksi akan menghadapi konsekuensi di Hari Kiamat. Allah menegaskan bahwa tindakan mereka tidak akan luput dari pengawasan, dan setiap perbuatan akan dicatat dan diminta pertanggungjawabannya. Surah ini menggambarkan keadaan orang-orang yang zalim pada hari pembalasan, di mana mereka akan menerima balasan atas perbuatan mereka. Dengan demikian, Al-Mutaffifin mengingatkan umat Islam untuk menjaga integritas dalam pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga mendukung kesejahteraan dan keberkahan dalam kehidupan.

Penjelasan tersebut dapat dikaitkan dengan firman Allah pada surah Surah Al-Baqarah ayat 282 :

بَيْنَكُمْ وَلِيَكْتُبَ فَاكْتُبُوهُ مُسَمًّى أَجَلٍ إِلَىٰ يَدَيْنِ تَدَايَيْنُ إِذَا أَمْنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
الَّذِي وَلِيْمَلِ فَلْيَكْتُبَ اللَّهُ عِلْمَهُ كَمَا يَكْتُبُ أَنْ كَاتِبُ يَأْبَ وَلَا بِالْعَدْلِ كَاتِبُ
الْحَقُّ عَلَيْهِ الَّذِي كَانَ فَإِنْ شَيْءٌ مِنْهُ يَخَسُ وَلَا رَبَّهُ اللَّهُ وَلِيَتَّقِ الْحَقُّ عَلَيْهِ
وَاسْتَشْهَدُوا بِالْعَدْلِ وَلِيَهُ فَلْيَمْلُ هُوَ يُمَلُّ أَنْ يَسْتَطِيعَ لَا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ سَفِيهًا

مِنْ تَرْضَوْنَ مِمَّنْ وَأَمْرَ اثْنَيْنِ فَرَجُلٌ رَّجُلَيْنِ يَكُونَا لَمْ فَإِنْ رَجَالَكُمُ مِنْ شَهِيدَيْنِ
 مَا إِذَا الشُّهَدَاءُ يَأْتِ وَلَا الْآخَرَىٰ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرُ إِحْدَاهُمَا تَصِلَ أَنْ الشُّهَدَاءُ
 عِنْدَ أَفْسَطُ ذَلِكُمْ أَجَلُهُ إِلَىٰ كَبِيرًا أَوْ صَغِيرًا تَكْتُبُوهُ أَنْ تَسْمُومُوا وَلَا دُعَا
 تُدِيرُونَهَا حَاضِرَةً تَجَارَةً تَكُونُ أَنْ إِلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا وَادْنَىٰ لِلشَّهَادَةِ وَأَقْوَمُ اللَّهُ
 يُضَارَّ وَلَا تَبَايَعْتُمْ إِذَا وَأَشْهَدُوا تَكْتُبُونَهَا إِلَّا جُنَاحٌ عَلَيْكُمْ فَلَيْسَ بَيْنَكُمْ
 اللَّهُ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاتَّقُوا بِكُمْ فُسُوقٌ فَإِنَّهُ تَفْعَلُوا وَإِنْ هُ شَهِيدٌ وَلَا كَاتِبٌ
 ٢٨٢ ﴿٢٨٢﴾ عَلِيمٌ شَيْءٍ بِكُلِّ وَاللَّهُ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya. Hendaklah dia mencatat(-nya) dan orang yang berutang itu mendiktekan(-nya). Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia menguranginya sedikit pun. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya, lemah (keadaannya), atau tidak mampu mendiktekan sendiri, hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Mintalah kesaksian dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, (boleh) seorang laki-laki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada) sehingga jika salah seorang (saksi perempuan) lupa, yang lain mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Janganlah kamu bosan mencatatnya sampai batas waktunya, baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu pada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perniagaan tunai yang kamu jalankan di antara kamu. Maka, tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak mencatatnya. Ambillah saksi apabila kamu berjual beli dan janganlah pencatat mempersulit (atau dipersulit), begitu juga saksi. Jika kamu melakukan

(yang demikian), sesungguhnya hal itu suatu kefasikan padamu. Bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Menekankan pentingnya kejujuran dan keadilan dalam urusan transaksi. Dalam ayat tersebut, Allah memerintahkan umat-Nya untuk menulis perjanjian dan mencatat semua transaksi dengan baik, serta melibatkan saksi untuk memastikan transparansi dan keadilan. Ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip keadilan dan transparansi dalam pekerjaan dan transaksi sangat ditekankan dalam Islam, dan menjaga hak-hak individu adalah bagian integral dari menciptakan lingkungan kerja yang baik dan beretika. Dengan demikian, kedua surah ini saling mendukung dalam menekankan pentingnya perilaku jujur dan adil dalam semua aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja.

Dalam pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, konsep Key Performance Indicator (KPI) dapat diimplementasikan untuk mengukur efektivitas dan dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas. KPI yang relevan meliputi tingkat kepuasan karyawan, tingkat absensi, dan produktivitas kerja. Tingkat kepuasan karyawan dapat diukur melalui survei yang menilai aspek-aspek seperti kenyamanan fisik, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan manajerial. Sementara itu, tingkat absensi mencerminkan komitmen karyawan dan dapat menjadi indikator awal dari ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Produktivitas kerja dapat dievaluasi melalui metrik kinerja seperti jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu dan kualitas output yang dihasilkan. Dengan memantau KPI ini secara berkala, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dalam lingkungan kerja, serta merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pernyataan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karina et al. (2020), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut

menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan interaksi sosial yang positif di tempat kerja berkontribusi pada motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

4.5.2 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat indikasi yang kuat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, kreativitas dalam menyelesaikan tugas, serta keterlibatan yang lebih besar dalam aktivitas tim.

Hal ini sejalan dengan temuan (Finthariasari, M & Saputri, 2020) dan (Rahmawani & Syahril, 2021) Kedua jurnal tersebut memberikan bukti yang kuat mengenai pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, menegaskan bahwa faktor ini sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, analisis juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam lingkungan kerja.

Dalam islam, perihal lingkungan kerja juga disinggung dalam surah Al-Anfal ayat 60, sebagai berikut:

اللَّهُ وَاعِدُ بِهِ تُرْهِبُونَ الْخَيْلَ رِبَاطٍ وَمِنْ قُوَّةٍ مِّنْ اسْتَطَعْتُمْ مَا لَهُمْ وَاعِدُوا
فِي شَيْءٍ مِّنْ تَنْفِقُوا وَمَا يَعْلَمُهُمُ اللَّهُ تَعْلَمُونَهُمْ لَا دُونَهُمْ مِّنْ وَآخِرِينَ وَعَدُوكُمْ
۞ تُظْلَمُونَ لَا وَأَنْتُمْ إِلَيْكُمْ يُوفِّ اللَّهُ سَبِيلَ

Artinya: Persiapkanlah untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi.

Surah Al-Anfal (8:60) mengajarkan pentingnya persiapan dan kekuatan dalam menghadapi musuh. Allah memerintahkan umat-Nya untuk mempersiapkan segala daya yang dimiliki, termasuk kekuatan fisik dan mental, sebagai strategi dalam menghadapi konflik. Ayat ini menekankan bahwa persiapan tidak hanya berdampak pada aspek fisik tetapi juga psikologis, dengan tujuan menimbulkan rasa gentar di hati musuh. Selain itu, Allah mengingatkan bahwa setiap pengorbanan yang dilakukan di jalan-Nya akan mendapatkan balasan yang sempurna, mendorong umat untuk berinvestasi dalam kebaikan dengan keyakinan akan imbalan yang dijanjikan. Hal ini tercermin dalam surah Al-Imran ayat 139, sebagai berikut:

۞ مُؤْمِنِينَ كُنْتُمْ نِإِ الْآعْلُونَ وَأَنْتُمْ تَحْزَنُونَ وَلَا تَهِنُوا وَلَا

Artinya: Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin.

Key Performance Indicator (KPI) merupakan alat ukur yang penting dalam menilai efektivitas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, KPI dapat mencakup beberapa aspek, seperti tingkat kepuasan karyawan, produktivitas, dan tingkat retensi. Pertama, survei kepuasan kerja dapat dilakukan untuk mengukur seberapa puas karyawan terhadap lingkungan kerja

dan insentif yang diberikan, yang berfungsi sebagai motivasi. Selanjutnya, indikator produktivitas, seperti jumlah output yang dihasilkan per jam kerja atau kualitas hasil kerja, dapat menunjukkan dampak dari motivasi yang diterima. Selain itu, tingkat retensi karyawan juga menjadi KPI penting; karyawan yang termotivasi cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan. Dengan memantau KPI ini, manajemen dapat mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta membuat kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kedua aspek tersebut. Penggunaan KPI yang tepat membantu organisasi dalam mencapai tujuan strategis dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pernyataan tersebut didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, studi oleh Suryawan & Salsabilla (2022) menegaskan bahwa motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian perusahaan. Penelitian lain oleh Wahdatun Aulia et al. (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengukuran KPI yang terkait dengan motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk memahami dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

4.5.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh

Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa nyaman dan puas dengan kondisi fisik serta suasana di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, serta pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kepuasan yang tinggi, karyawan akan berkomitmen lebih besar terhadap tugasnya, sehingga kinerja mereka pun akan meningkat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT.

Lion Superindo untuk terus memperbaiki lingkungan kerja demi mencapai hasil yang optimal.

Ini sejalan dengan hasil dari studi (Kones et al., 2022) dan (Uma & Swasti, 2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif, terutama ketika lingkungan kerja berfungsi sebagai mediator kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan yang dapat dicapai. Kepuasan kerja yang ideal akan mendorong karyawan untuk melakukan segala yang mereka bisa untuk memaksimalkan kinerja mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan merasa nyaman dan puas dengan lingkungan kerja mereka.

Allah SWT menyinggung permasalahan lingkungan kerjanya yang terkandung di dalam surah Adz-Dzaariyaat ayat 56-58 sebagai berikut:

رَزَقٍ مِّنْهُمْ أُرِيدُ مَا ۞٥٦ لِّيَعْبُدُونِ إِلَّا وَالْإِنْسَ الْجِنَّ خَلَقْتُ وَمَا
الْمَتِينُ الْقُوَّةُ ذُو رَأْفٍ ۞٥٧ هُوَ اللَّهُ إِنَّ ۞٥٨ يُطِيعُونَ أَنْ أُرِيدُ وَمَا

Artinya: “Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku. Aku tidak menghendaki rezeki sedikit pun dari mereka dan Aku tidak menghendaki agar mereka memberi makan kepada-Ku. Sungguh Allah, Dialah Pemberi rezeki Yang Mempunyai Kekuatan lagi Sangat Kokoh.”

Karena mayoritas karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Malang beragama Islam, lingkungan kerja yang diperlukan oleh setiap karyawan harus mendorong upaya mereka. Karena itu, lingkungan kerja yang Islami harus diciptakan untuk saling melengkapi dan mengisi. Dalam ayat tersebut, dijelaskan bahwa setiap tindakan hamba dalam bidang politik, manajemen, sosial, dan ekonomi dunia merupakan 113 jenis ibadah kepada Allah. Tujuan penciptaan manusia adalah ibadah ini. Surah At-Taubah ayat 105 juga menjelaskan hal ini:

عَلِمَ إِلَىٰ وَشَرَّكَوْنَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلُكَ اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلْ
١٠٥ ﴿وَنُتَعَمَلُ كُنْتُمْ بِمَا فَيَنْبِئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْغَيْبِ

Artinya: “Katakanlah, Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”

Ayat tersebut mendukung dua ayat sebelumnya bahwa kita diperintahkan untuk bekerja. Ini karena melalui proses bekerja, manusia tidak hanya mendapatkan uang dan memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mereka, tetapi mereka juga dapat mencari nafkah sebagai cara untuk beribadah kepada Allah SWT.

Penelitian (Jauhari et al., 2021) menemukan bahwa beberapa indikator prestasi penting tidak tercapai, termasuk pelatihan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa 45 persen karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka karena 45 persen memiliki hubungan yang tidak sehat dengan pimpinannya. Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, seperti suasana kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Ini karena kepuasan karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian (Fauziek & Yanuar, 2021) menemukan hubungan antara indikator kinerja penting dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penurunan Kpi dapat menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan stres kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Triono, 2022), penelitian telah menunjukkan bahwa penggunaan indikator kinerja kunci memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dan dapat dianggap signifikan. Selain

itu, diharapkan bahwa penerapan sistem penilaian kerja yang efektif seperti ini akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh indikator kinerja penting, seperti kepuasan pelanggan, kenadalan pengiriman, pembelajaran dan pertumbuhan, kepuasan karyawan, biaya, kinerja keuangan, dan fleksibilitas karyawan (Aldoghan et al., 2022).

4.5.4 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh

Kepuasan Kerja

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo, terutama ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja; ketika karyawan puas dengan lingkungan kerja dan imbalan yang diterima, mereka lebih mungkin untuk bekerja dengan semangat dan efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada menciptakan lingkungan yang mendukung dan program penghargaan yang adil untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Ini selaras dengan (Ningsih et al., 2023) dan (Sari et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator. Keduanya menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Allah SWT menyinggung permasalahan lingkungan kerja yang terkandung di dalam surah An-najm ayat 39, sebagai berikut:

سَعَىٰ مَا إِلَّا لِلْإِنْسَانِ لَيْسَ وَأَنْ

Artinya: bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya,

Ayat ini menekankan pentingnya usaha individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks motivasi, ayat ini mengingatkan kita bahwa setiap pencapaian yang diraih seseorang adalah hasil dari kerja keras dan usaha yang dilakukan. Ini memberikan dorongan untuk terus berusaha dan tidak bergantung pada faktor eksternal.

Rasa puas dalam Islam sering disebut sebagai bentuk syukur. Artinya, kita diharuskan untuk selalu bersyukur atas apa pun yang diberikan kepada kita, terlepas dari seberapa kecil pemberian itu. Hal ini disebabkan keyakinan bahwa setiap nikmat yang telah kita syukuri mampu memicu nikmat lain.

Kita juga diwajibkan untuk berbuat baik setelah kita puas dengan apa yang diberikan Allah. Ini menunjukkan bahwa jika Anda melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan, Allah akan memberikan kompensasi yang sepadan. Sebagai contoh, surah Al-Isra ayat 7 berkorelasi dengan penjelasan ini:

لَيْسَ رَاۤءَ الْآخِ وَءَدُّ جَاءَ فَإِذَا فَلَهَا ۖ أَتَانَتْ وَإِنْ لَّانْفُسِكُمْ أَحْسَنُتُمْ أَحْسَنُتُمْ إِنْ
تَبِيرَاتٍ عَلُوا مَا وَلِيَّتَبَرُوا مَرَّةٍ ۖ أَوَّلَ دَخَلُوهُ كَمَا الْمَسْجِدَ وَلِيَدْخُلُوا وَجُوهَكُمْ

Artinya: “Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri. Apabila datang saat hukuman (kejahatan) yang kedua, (Kami bangkitkan musuhmu) untuk menyuramkan wajahmu lalu mereka masuk ke dalam masjid (Masjidil Aqsa), sebagaimana ketika mereka memasukinya pertama kali dan mereka membinasakan apa saja yang mereka kuasai.”

Dalam konteks keislaman, PT Lion Superindo dapat mengintegrasikan nilai-nilai islami dalam strategi motivasi kerja. Misalnya, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat dilihat sebagai bentuk syukur dan pengakuan atas usaha yang dilakukan, sejalan dengan prinsip menghargai kerja keras. Program pelatihan dan pengembangan mencerminkan ajaran Islam tentang

pentingnya ilmu dan peningkatan diri. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif sejalan dengan nilai-nilai ukhuwah (persaudaraan) dalam Islam, yang mendorong saling mendukung antar sesama. Selain itu, insentif dan tunjangan dapat dipandang sebagai bentuk keadilan dan pengelolaan rezeki yang baik, sesuai dengan prinsip-prinsip etika bisnis dalam Islam. Dengan demikian, motivasi kerja di PT Lion Superindo tidak hanya berfokus pada aspek produktivitas, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai spiritual dan etika yang mendalam.

Dalam membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, beberapa Key Performance Indicators (KPI) dapat digunakan. Pertama, tingkat kepuasan karyawan dapat diukur melalui survei yang menyentuh aspek lingkungan kerja dan pengakuan. Tingkat kehadiran karyawan juga penting, di mana kehadiran yang tinggi mencerminkan motivasi yang baik. Selain itu, produktivitas dan kualitas pekerjaan, seperti jumlah tugas yang diselesaikan dan tingkat kesalahan, dapat memberikan gambaran kinerja karyawan. Rotasi karyawan menjadi indikator lain, di mana turnover yang tinggi bisa menunjukkan masalah kepuasan. Partisipasi dalam program pengembangan serta umpan balik 360 derajat dari rekan dan atasan juga dapat memberikan wawasan tentang motivasi. Dengan memantau KPI ini, perusahaan bisa memahami lebih baik hubungan antara motivasi kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan.

Saat menerapkan strategi bersaing, kepuasan kerja adalah indikator kinerja penting, menurut Hristov & Chirico (2019) dalam (Purwanto, 2023). Menurut mereka, kepuasan kerja adalah hasil dari kinerja karyawan. Sebuah penelitian (Aldi & Yusman, 2022) menemukan bahwa perusahaan harus melacak tingkat kepuasan karyawan jika seorang pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan sesuai dengan indikator kinerja utama yang telah ditentukan. Ini dilakukan untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada karyawan atas upaya terbaik mereka untuk membantu organisasi. Sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya, (Nursanti et al., 2019) menyatakan

bahwa perusahaan harus mengakui hasil kerja setiap pekerja dan memberikan reward kepada karyawan yang dapat mencapai tingkat KPI tertentu.

Penelitian (Legaretsa & Purnamawaty, 2021) menunjukkan bahwa salah satu elemen yang dinilai adalah perbaikan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari indikator kinerja utama (KPI).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, temuan penelitian didasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian untuk memahami "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Karyawan PT. Superindo kota malang), dapat ditarik benang merah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik melalui kondisi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan yang baik antar karyawan, mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Namun, kondisi lingkungan kerja yang tidak optimal dapat menurunkan motivasi dan efisiensi kerja.
2. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat dan dedikasi. Faktor motivasi seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan insentif finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan ketidakpuasan kerja.
3. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi penting yang menghubungkan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan dedikasi dan hasil kerja yang lebih baik. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi, peluang promosi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.
4. Kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja yang baik tidak hanya diukur dari hasil kuantitatif, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan dengan dedikasi, tanggung jawab, dan etika. Peningkatan kinerja

karyawan memerlukan pendekatan holistik yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial.

5.2 Saran

Berlandaskan pada kesimpulan tersebut, ditemukan beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain yakni:

1. Bagi Instansi

Instansi disarankan untuk terus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan, dengan meningkatkan fasilitas fisik, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta menyediakan program kesejahteraan seperti pelatihan dan peluang pengembangan karir. Langkah ini akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, instansi perlu merancang strategi motivasi yang lebih personal dan sesuai dengan kebutuhan individu karyawan, dengan memberikan penghargaan, insentif yang beragam, dan pengakuan atas prestasi. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, berinovasi, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks penelitian dengan melibatkan lebih banyak sektor industri dan variasi jenis organisasi, guna memahami apakah pengaruh variabel seperti lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat konsisten atau bervariasi di berbagai konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam dan presisi, peneliti disarankan untuk memanfaatkan teknologi analisis canggih seperti Structural Equation Modeling (SEM) dan perangkat lunak analitik modern. Penggunaan metode campuran (mixed methods) yang

menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif juga akan memberikan wawasan yang lebih kaya dan komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Aldoghan, M., Omar, K., Aburumman, O. J., & Abdulwahid, N. (2022). The Impact of Key Indicators on the Overall Performance of Saudi Arabian Telecommunication Companies. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 192–203. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.16](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.16)
- Aldi, G., & Yusman, Y. (2022). Pengaruh Job Description, Key Performance Indicator, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 32–38. <https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2017>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Annisa, S., Emi, S., & Defia, R. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), page xx~xx.
- Anggraeni, S. & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT . Nada Surya Tunggal). *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, 5(7), 1–12.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
<https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Astuti, N. P., & Bakri, R. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Menggunakan Aplikasi Smart-PLS 3 Secara Online di Masa Pandemi Covid 19. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 613–619.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, S. (2023). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
<https://doi.org/10.4135/9781071812082.n469>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
<https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
<https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
<https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri

Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.

Anggraeni, S. & Cahyono, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT . Nada Surya Tunggal). *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, 5(7), 1–12.

Annisa, S., Emi, S., & Defia, R. A. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), page xx~xx.

Betty, H., Ahmad, S., & Ahmad, W. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja UD*. 4(2), 1872–1882.

Cahyani, S., Juita, H. R., Raberta, Y., Manajemen, P. S., & Insan, U. B. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING : STUDI KASUS DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN MUSI*. 825–832.

Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari’Ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.2514>

Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>

Fauzieq, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>

Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Finthariasari, M & Saputri, D. . (2020). JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||1||Nomor||1||Juli ||2020|| Website: [www. jurnal.imsi.or.id](http://www.jurnal.imsi.or.id). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.
- Firdausi, N. I. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *Jurnal Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 108–115.
- Gudi, A. C., & Ario, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Operasional Jakarta PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis*

Kalbis, 8(4), 4352–4359.

Haana Asyifa, Elmira Siska, & Natal Indra. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.

Haholongan, R. dkk. (2022). Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), Vol. 2. No. 8, hal. 2763–2768.

Handoko, T. H. (2020). Stres Kerja a. *Usm.Ac.Id*, 5(3), 248–253.

Hanifah Nur Aqilah, Rosita Pratiwi Junaidi, Mochammad Ishaq, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 135–145. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>

Hasibuan. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 14.

Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>

Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Hutagaol, M. F., & Arwiyah, Y. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada

PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi) EFFECT OF EMPLOYEE SAFETY AND HEALTH WORK ON PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS I. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 3790.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>

Iwan, P. R. I., Taryanto, T., & Melanie, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Sinar Mas Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2499–2505. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13303>

Jaya, I., DM, R., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 611–620.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>

Jauhari, D., Claudia, M., & Dewi, M. S. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cirajasa Engineering Consultants Di Jakarta. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.20527/jwm.v9i1.27>

Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>

Juniyar Sri Tiyaniti, V., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7, 1.

Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123.
<https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

Kerja, P. L., Kerja, M., Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., Perintis, P. T., Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., Nainggolan, E. P., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Prima, U., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2024). *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT , WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT . PERINTIS PERKASA MEDAN MEDAN PENDAHULUAN* Saat ini setiap perusahaan akan berusaha untuk mencari , mendapatkan hingga melatih sumber daya manusia yaitu kar. 7, 7163–7173.

Kones, T., Niha, S. N., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 131–143.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2.1214>

Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.

Legaretsa, A. B., & Purnamawaty, E. (2021). Pengukuran Kinerja Karyawan Dan Supplier Pada Pt. Xyz Dengan Metode Performance Prism. *Juminten: Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi*, 2(4), 49–60.
<https://doi.org/10.33005/juminten.v2i4.279>

Leli Lestariani Lahagu, Achmad Tarmizi, D. H. P. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Retail di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 54 to 65.

Lestira, T., Warganegara, P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan

- Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) Pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 73–81.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- Mauwene, S., Lewaherilla, N. C., & Leuhery, F. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ppnpn (Honorar) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEBIS) Universitas Pattimura Ambon. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7996–8005. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10469>
- Muhardi, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Kpi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional 5 Divisi Consumer Marketing. *Manajemen*, 1–11.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Ningsih, D., & Setiawan, E. (2023). *The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Employee Motivation on Performance*. *International Journal of Business and Management Studies*, 15(1), 93-105. DOI: 10.5678/ijbms.v15i1.9102.
- Nursanti, T. D., Natan, W., Siregar, I. S. P., & Edfran, R. P. (2019). Dampak Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Akuntansi dan Keuangan PT XYZ, Tbk. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 4(1), 38. <https://doi.org/10.35384/jemp.v4i1.121>

- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Onky Winanda Galih Saputra. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Islam Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani “Jasa Tirta“ Sendang. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(1), 33–48. <https://doi.org/10.53625/juremi.v3i1.6023>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Sosial Dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35–38. <https://doi.org/10.55334/sostek.v1i2.73>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Purwanto, S. (2023). Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Jasa Perhotelan di Masa Pasca-COVID-19 di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 23(1), 25–34. <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>

- Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismaatama Cabang Cakung Timur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786–793. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016>
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitariani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 194–195.
- Ramdhani, S., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 1236–1251. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.48865>
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Riska Ayu Pramesthi. (2020). *Riska Ayu Pramesthi*. 18(2), 179–192.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). 2830-Article Text-6444-1-10-20230503 (1). 05(04), 16606–16613.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sari, R., & Wibowo, A. (2024). *Linking Work Motivation, Job Satisfaction, and*

- Employee Performance: Evidence from Retail Sector*. Journal of Retailing and Consumer Services, 60, 102–113. DOI: 10.1016/j.jretconser.2024.102113.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- SHELEMO, A. A. (2023). No Title. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan Ii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 416–428.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(November), 3476–3482.

- Tannady, H., Assery, S., Nugraha, J. P., Novie, D., Arta, C., & Bian, I. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fintech Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 3007–3016.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Umam, K., & Akhmad, Y. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KARYAWAN COMMANDITAIRE VENNOOTSCHAP DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJANYA Akhmad Yunan Atho'illah. *Manova*, 11(1), 68–83.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Joiurnal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Voordt, T. van der, & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29–49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Journal on Education*, 05(04), 15330–15337.

<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2627/2229>

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.

DAFTAR LAMPIRAN

1/20/25, 7:47 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110070
 Nama : Riama Ardafianti
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M
 Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTTVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUT KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. LION SUPERINDO KOTA MALANG**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	12 Februari 2024	konsul afirmasi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	11 Maret 2024	Mengganti objek penelitian menjadi PT. Lion Super Indo	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	23 Agustus 2024	Bimbingan BAB 1 dan mengirim outline skripsi (Pembenaran judul dari setiap variabel, pembenaran obek penelitian, memperbaiki teori yang di ambil)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	3 September 2024	Bimbingan BAB 2 (Konfirmasi terkait afirmasi, pembenaran pada kerangka koseptual dan pemahaman pada permasalahan)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	9 September 2024	Drive revisi bab 2 (penambahan indikator yang ada di kerangka koseptual untuk di jadikan bahan di variabel operasioanl)	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	19 September 2024	Drive Pembetulan bab 1,2,3	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	27 September 2024	Bimbingan persiapan pematangan proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	12 Desember 2024	bimbingan kuesioner dan variabel operasional	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/1479>

1/2

LAMPIRAN 2 BIODATA DIRI

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Riama Ardafianti

Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 25 Januari 2002

Alamat : JL. Lednan Arsyad Rt02/01 No.40 Kel. Kayuringin
Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Prov. Jawa Barat

Telepon : 088293480062

Email : riama.ardafianti@gmail.com

Pendidikan Formal

2008-2009 : TK Waladhun Sholeh

2009-2015 : SDN Kayuringin Jaya XIII

2015-2018 : SMPN 7 Kota Bekasi

2018-2021 : SMKS Teratai Putih Global 2 Bekasi

2021-2025 : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2016-2017 : Anggota MPLS

2021-2022 : Anggota PMII Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”

2022-2023 : Anggota UKM LKP 2M

2022-2023 : Anggota Dewan Esekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

1/20/25, 7:40 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Riama Ardafianti
NIM : 210501110070
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENCARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. LION SUPERINDO KOTA MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	13%	10%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Januari 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. LION SUPERINDO KOTA MALANG

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu/ Saudara(i)

Responden Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Riama Ardafianti (210501110070) Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi. Dalam rangka memenuhi komponen penelitian, diperlukan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Maka dari itu, saya mohon kesediaan dari responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Seluruh informasi yang saya terima dari hasil kuesioner akan bersifat rahasia dan tidak disebarluaskan.

Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan di dalam penelitian ini.
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Riama Ardafianti 210501110070

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan Anda isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan Anda terhadap jawaban tersebut. Dengan keterangan sebagai berikut:

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

1.	Ruang kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas kerja.					
2	Pencahayaannya dan ventilasi di tempat kerja saya sudah memadai untuk kenyamanan.					
3	Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan baik dan membantu pekerjaan sehari-hari.					
4	Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang membantu dalam menjalankan tugas.					
5	Saya merasa aman dan tidak tertekan dengan lingkungan fisik di tempat kerja.					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik karena adanya pengakuan atas prestasi kerja dari atasan.					
2	Saya merasa didorong untuk mencapai target atau hasil yang lebih baik di tempat kerja.					
3	Sistem penghargaan yang ada di perusahaan meningkatkan semangat kerja saya.					
4	Saya merasa pekerjaan saya memiliki nilai dan memberikan					

	kontribusi yang berarti bagi perusahaan.					
5	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier di tempat kerja ini.					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya merasa mampu bekerja dengan efektif dan efisien di tempat kerja.					
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya dari waktu ke waktu.					
4	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya dari waktu ke waktu.					
5	Umpan balik dari atasan membantu saya memperbaiki kinerja kerja saya.					
6	Saya menerima saran dan kritik untuk meningkatkan hasil kerja saya					
7	Saya selalu bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya					

D. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya puas dengan kondisi kerja secara keseluruhan di perusahaan ini.					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya jalankan.					
3	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja di perusahaan.					
4	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.					
5	Saya puas dengan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karier.					
6	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja					
7	Sarana dan prasarana kerja mendukung penyelesaian tugas dengan baik					
8	Prosedur kenaikan gaji di perusahaan ini dilakukan secara adil					

9	Tunjangan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan kesejahteraan saya					
10	Kesejahteraan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih bersemangat untuk bekerja					

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	47	47%
Perempuan	53	53%
Jumlah	100	100%

b. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<20	14	14%
20-25	81	81%
25-30	5	5%
Jumlah	100	100%

c. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan Karyawan	Jumlah Responden	Persentase
Cashier	47	47%
Staff	53	53%
Jumlah	100	100%

d. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Jumlah Responden	Persentase
> 6 Bulan - 1 tahun	31	32%
>1 Tahun	69	69%
Jumlah	100	100%

2. Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	1	1	31	39	28	100	3,9
2	X1.2	1	6	24	37	32	100	3,93
3	X1.3	-	10	27	30	33	100	3,83

4	X1.4	1	4	32	41	22	100	3,79
5	X1.5	2	5	36	39	18	100	3,66

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	1	4	39	38	18	100	3,68
2	X2.2	1	3	31	34	31	100	3,91
3	X2.3	-	5	29	24	42	100	3,84
4	X2.4	1	1	33	44	21	100	3,83
5	X2.5	2	6	33	34	25	100	3,74

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1	2	3	31	45	19	100	3,76
2	Z.2	2	5	27	33	33	100	3,9
3	Z.3	1	3	42	34	20	100	3,77
4	Z.4	-	4	29	35	32	100	3,95
5	Z.5	-	4	37	27	32	100	3,72
6	Z.6	-	7	30	16	47	100	3,99
7	Z.7	1	1	32	37	29	100	3,92
8	Z.8	-	8	30	24	38	100	3,92
9	Z.9	-	2	40	25	33	100	3,89
10	Z.10	-	8	33	28	31	100	3,79

d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Skala					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1	1	1	28	50	20	100	3,87
2	Y.2	1	1	25	49	24	100	3,94
3	Y.3	1	3	22	34	40	100	4,09
4	Y.4	1	3	25	34	37	100	4,03
5	Y.5	-	2	30	39	29	100	3,95
6	Y.6	-	2	36	29	33	100	3,93
7	Y.7	-	2	31	24	43	100	4,06

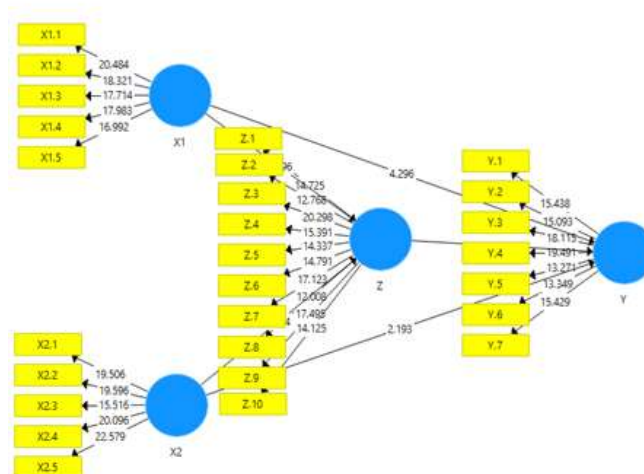
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

HASIL UJI PENELITIAN

1. Analisi Hasil Uji Pengukuran (*Outer Model*)

a. Hasil Uji Validitas Korvergen

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.794			
X1.2	0.775			
X1.3	0.802			
X1.4	0.788			
X1.5	0.773			
X2.1		0.810		
X2.2		0.826		
X2.3		0.792		
X2.4		0.808		
X2.5		0.837		
Y.1			0.777	
Y.2			0.732	
Y.3			0.801	
Y.4			0.831	
Y.5			0.725	
Y.6			0.721	
Y.7			0.749	
Z.1				0.731
Z.2				0.775
Z.3				0.726
Z.4				0.775
Z.5				0.766
Z.6				0.754
Z.7				0.744
Z.8				0.783
Z.9				0.792
Z.10				0.775



b. Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.794	0.626	0.709	0.630
X1.2	0.775	0.588	0.687	0.629
X1.3	0.802	0.597	0.705	0.655
X1.4	0.788	0.643	0.633	0.655
X1.5	0.773	0.676	0.604	0.640
X2.1	0.672	0.810	0.674	0.683
X2.2	0.695	0.826	0.656	0.679
X2.3	0.602	0.792	0.646	0.683
X2.4	0.580	0.808	0.0682	0.687
X2.5	0.721	0.837	0.736	0.747
Y.1	0.650	0.684	0.777	0.659
Y.2	0.657	0.656	0.732	0.632
Y.3	0.649	0.624	0.801	0.606
Y.4	0.651	0.608	0.831	0.604
Y.5	0.669	0.667	0.725	0.677
Y.6	0.699	0.596	0.721	0.674
Y.7	0.586	0.608	0.749	0.700
Z.1	0.602	0.698	0.597	0.731
Z.2	0.664	0.573	0.609	0.726
Z.3	0.596	0.604	0.612	0.755
Z.4	0.576	0.699	0.670	0.766
Z.5	0.582	0.634	0.633	0.754
Z.6	0.620	0.591	0.646	0.744
Z.7	0.653	0.812	0.760	0.783
Z.8	0.673	0.635	0.643	0.735
Z.9	0.594	0.581	0.632	0.792
Z.10	0.620	0.573	0.653	0.775

c. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Composite Reliability	Nilai Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.890	0.618
Motivasi Kerja	0.908	0.664
Kinerja Karyawan	0.907	0.582
Kepuasan Kerja	0.931	0.575

d. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.846	0.890	Reliable
Motivasi Kerja	0.873	0.908	Reliable
Kinerja Karyawan	0.880	0.907	Reliable
Kepuasan Kerja	0.918	0.931	Reliable

2. Analisis Uji Model Stuktural (Inner Model)

a. Hasil R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.815	0.809
Kepuasan Kerja	0.781	0.777

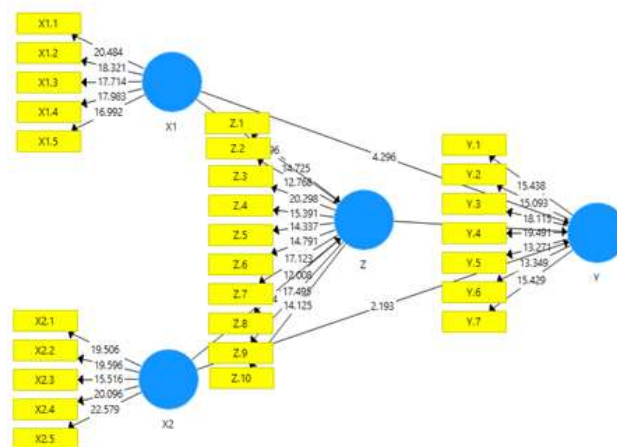
b. Hasil F-Square

Variabel	F-Square
Lingkungan kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (y)	0.242
Lingkungan kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.231
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.279
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.528
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.227

c. Hasil Koefisien Jalur

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P-Value
Lingkungan kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.611	0.009
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.61	0.009

d. Hasil Bootstrapping



e. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P- Value
Lingkungan kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (y)	0.387	0.391	0.090	4296	0.000
Lingkungan kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.371	0.375	0.077	4.792	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.246	0.230	0.112	2.193	0.029
Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.560	0.560	0.007	7.304	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.328	0.341	0.107	3.077	0.002

Revisi Skripsi.docx

ORIGINALITY REPORT

16%	13%	10%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	3%
3	Purwaningsih, Eny. "Peningkatan Kinerja Pegawai Puskesmas Sambong Melalui Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
5	Kahlil Raihan Al-Zier Badrudin, Ismi Darmastuti. "Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499, 2024 Publication	<1%