

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
INDUSTRI XYZ**

SKRIPSI



Oleh

KINANTI DWITRI ADININGSIH

NIM: 210501110252

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
INDUSTRI XYZ**

SKRIPSI

Diajukan Kepada: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

KINANTI DWITRI ADININGSIH

NIM: 210501110252

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA INDUSTRI XYZ**

SKRIPSI

Oleh

Kinanti Dwitri Adiningsih

NIM: 2105011102552

Telah Disetujui Pada Tanggal 7 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA INDUSTRI XYZ

SKRIPSI

Oleh
KINANTI DWITRI ADININGSIH
NIM : 210501110252

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 27 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 2 Anggota Penguji
Nora Ria Retnasih, M.E
NIP. 199205222020122003
- 3 Sekretaris Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Kinanti Dwitri Adiningsih

NIM: 210501110252

Fakultas/Jurusan: Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA INDUSTRI XYZ** 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 dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 5 Mei 2025

Hormat saya,

Kinanti Dwitri Adiningsih

NIM : 210501110252

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kinanti Dwitri Adiningsih
NIM : 210501110252
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri XYZ”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa skripsi yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang dicabut/dibatalkan.

Malang, 25 Juni 2025

Yang menyatakan,



Kinanti Dwitri Adiningsih

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

Ayahku tercinta, Bapak Seman Wahyudi, sosok yang selalu mengajarkanku tentang keteguhan dan kesabaran dalam menjalani hidup. Perjuanganmu membesarkanku dengan penuh kasih sayang. Terima kasih telah menjadi panutan dan pemberi semangat di setiap langkahku menuju cita-cita. Semoga karya ini menjadi salah satu bukti bahwa pengorbananmu tidak pernah sia-sia.

Ibuku tersayang, Ibu Nurcahyaningih, malaikat tanpa sayap yang telah melahirkan dan membesarkanku dengan penuh kelembutan dan cinta. Nasihatmu selalu menyemangatiku, pelukanmu selalu menghangatkan, dan doamu selalu mengiringi setiap langkahku. Terima kasih atas kesabaran yang tiada batas dalam mendidikku, atas air mata yang mengalir dalam doamu untukku, dan atas kasih sayang yang selalu kau curahkan tanpa pamrih. Karya ini kupersembahkan sebagai tanda baktiku padamu, Ibu.

Kepada kakakku yang terkasih, Moch. Yunus Nurrochman dan Moch. Azis Nurrochman, yang senantiasa menyertai langkah-langkahku. *Appreciation* dan kebersamaan yang telah kalian berikan sepanjang waktu ini sangat bermakna bagiku. Cinta dan perhatian yang kalian tunjukkan senantiasa menjadi kekuatan saat menghadapi berbagai tantangan dalam perjalanan studiku. Semoga karya ini menjadi kebanggaan bagi kalian sebagaimana kalian selalu menjadi kebanggaanku.

Dan untuk diriku sendiri, yang telah berjuang melewati berbagai rintangan, jatuh bangun dalam proses pembelajaran, dan akhirnya sampai di titik ini. Terima kasih atas kesabaran, ketangguhan, dan ketekunan yang telah kau tunjukkan. Segala air mata, keringat, dan pengorbanan tidak terbuang percuma. Skripsi ini adalah bukti dari perjalanan panjangmu, bukti bahwa kamu mampu melampaui batasan diri dan meraih mimpi. Jadikan pencapaian ini sebagai batu loncatan untuk terus berkembang dan memberikan manfaat bagi sesama. Perjalananmu masih panjang, tetapi percayalah bahwa kamu memiliki kekuatan untuk menghadapi segala tantangan yang akan datang.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri XYZ”. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Owner dan seluruh karyawan Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta Bapak Seman Wahyudi dan Ibu Nurcahyaningih, S.Pd.SD yang telah mendidik, memberikan dukungan do’a, motivasi, materi dan segalanya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kakak saya Moch. Yunus Nurrochman dan Moch. Azis Nurrochman terima kasih banyak atas dukungannya secara moril maupun materiil, terima kasih juga atas segala motivasi dan dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

9. Sahabat-sahabat setia, yaitu Andinia, Adinda, Mahira, dan Arsita. Motivasi, dukungan, pengalaman berharga, waktu yang diluangkan, dan ilmu pengetahuan telah dibagikan bersama sepanjang masa perkuliahan. Harapan akan bertemu di puncak kesuksesan mengiringi ucapan ini.
10. Kak Intan yang telah berperan sebagai sahabat dan kakak, serta telah dengan sabar meluangkan waktu untuk mendengarkan berbagai keluhan penulis saat menghadapi masa-masa sulit dan memerlukan dukungan. Apresiasi juga disampaikan penulis atas waktu berharga yang telah Kak Intan berikan.
11. Seluruh pihak yang telah mendukung penyelesaian penelitian ini, meskipun tidak memungkinkan untuk menyebutkan semuanya secara individual. Penulis sangat berterima kasih atas bantuan, semangat, serta doa-doa baik yang selama ini telah diberikan oleh mereka semua.

Malang, 5 Mei 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Masalah.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II.....	15
KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Kajian Teoritis.....	30
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	30
2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	30
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	31
2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	32
2.2.1.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam.....	32
2.2.2 Pengawasan Kerja.....	34
2.2.2.1 Definisi Pengawasan Kerja.....	34
2.2.2.2 Fungsi Pengawasan Kerja.....	34
2.2.2.3 Klasifikasi Pengawasan Kerja.....	35
2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja.....	36
2.2.2.5 Indikator Pengawasan Kerja.....	36
2.2.2.6 Pengawasan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	36

2.2.3	Lingkungan Kerja	37
2.2.3.1	Defini Lingkungan Kerja.....	37
2.2.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	38
2.2.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	39
2.2.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	41
2.2.3.5	Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam	41
2.2.4	Kepuasan Kerja	42
2.2.4.1	Definisi Kepuasan Kerja	42
2.2.4.2	Teori Kepuasan Kerja Spector	43
2.2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	44
2.2.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	44
2.2.4.5	Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	45
2.3	Hubungan Antar Variabel	46
2.3.1	Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Karyawan.....	46
2.3.2	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	47
2.3.3	Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja	48
2.3.4	Hubungan Lingkungan Dengan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja.....	49
2.4	Kerangka Konseptual	51
2.5	Hipotesis Penelitian	52
BAB III		53
METODE PENELITIAN		53
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	53
3.2	Lokasi Penelitian	53
3.3	Populasi dan Sampel	53
3.4	Data dan Jenis Data	54
3.5.1	Data Primer	54
3.5.2	Data Sekunder	54
3.5	Teknik Pengumpulan Data	55
3.6	Definisi Operasional Variabel	56
3.7	Skala Pengukuran	60
3.8	Analisis Data	61
3.9.1	Analisis Deskriptif	61
3.9.2	Teknik Smart PLS.....	61
BAB IV		67

HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1 Hasil Penelitian	67
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	67
4.1.1.1 Sejarah Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam.....	67
4.1.1.2 Struktur Organisasi.....	68
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian	69
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	69
4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden	70
4.2.3 Analisis Data	75
4.2.3.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	75
4.2.3.2 Evaluasi Model Penelitian (Outer Model).....	76
4.2.3.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	82
4.2.3.4 Uji Hipotesis.....	83
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	85
4.3.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan	85
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88
4.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja 91	
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja	96
BAB V	99
PENUTUP	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan (X1)	71
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	72
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	73
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	77
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	79
Tabel 4. 9 Validitas dan Reabilitas Konstruk.....	81
Tabel 4. 10 Hasil <i>R-Square</i>	82
Tabel 4. 11 Hasil <i>Goodness of Fit</i>	83
Tabel 4. 12 Hasil <i>Path Coeffitients</i>	83
Tabel 4. 13 Ketentuan SOP karyawan Penggilingan Bakso Arema Mujur Tahun 2024.....	86
Tabel 4. 14 Data Lingkungan Kerja dan Fasilitas Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam Tahun 2024	89
Tabel 4. 15 Data Realisasi Output Produksi Daging Sapi dan Ayam pada Penggilingan Bakso Arema Mujur tahun 2024	92
Tabel 4. 16 Data Gaji dan Bonus Karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Tahun 2024	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Hasil Output PLS <i>Algoritm</i>	76
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan	112
Lampiran 2 Biodata Peneliti	113
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 4 Data Kuesioner	118
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Konstruk.....	123
Lampiran 6 Hasil <i>R Square</i>	127
Lampiran 7 Hasil <i>Goodness Of Fit</i>	127
Lampiran 8 Hasil <i>Path Coeffitients</i>	128
Lampiran 9 Turnitin	129

ABSTRAK

Kinanti Dwitri Adiningsih. 2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri XYZ”

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : Pengawasan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan Perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana sebagian penelitian menemukan pengaruh positif signifikan sementara penelitian lain menunjukkan hasil berbeda atau pengaruh yang lemah. Kesenjangan hasil penelitian ini mengindikasikan kemungkinan adanya variabel mediasi yang berperan dalam hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam. Temuan observasi menunjukkan adanya permasalahan pengawasan SOP karyawan yang belum optimal dan gaji dibawah standar, meski didukung oleh fasilitas dan lingkungan kerja yang memadai serta pencapaian kinerja produksi yang tinggi dengan rata-rata realisasi 137,5% untuk daging sapi dan 147,1% untuk daging ayam.

Metodologi yang digunakan dalam kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model penelitian eksplanatori. Subjek penelitian melibatkan seluruh tenaga kerja Penggilingan Bakso Arema Mujur yang berlokasi di Batam. Pengumpulan informasi dilakukan melalui tiga instrumen utama: kuesioner, wawancara serta observasi. Peneliti menerapkan teknik sampling jenuh dengan melibatkan keseluruhan 50 karyawan sebagai partisipan. Peneleiti mengkaji empat dimensi utama: aspek pengawasan (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), pencapaian kinerja (Y), serta tingkat kepuasan dalam bekerja (Z). Analisis data *Partial Least Square* dengan alat analisis menggunakan aplikasi SMARTPLS.

Hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Sistem pengawasan yang komprehensif dan lingkungan kerja yang kondusif (pencahayaannya memadai, sirkulasi udara baik, kebersihan terjaga) meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja hingga melampaui target produksi yang ditetapkan perusahaan. Implikasinya, manajemen perlu mengintegrasikan sistem pengawasan efektif dengan pengelolaan lingkungan kerja optimal untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Kinanti Dwitri Adiningsih. 2025, THESIS. Title: "The Effect of Supervision and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in XYZ Industry"

Advisor: Setiani, M.M

Keywords: Supervision, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

This study attempts to analyze the relationship between supervision and work environment on employee performance, by considering job satisfaction as a connecting factor. The study was conducted at Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam which showed an interesting phenomenon where employees were still able to achieve optimal production performance despite problems in supervision and compensation. This study was motivated by the existence of a research gap in previous studies and aims to provide a more comprehensive understanding of the mechanism of the influence of supervision and work environment on employee performance through job satisfaction.

The methodology applied in this study relies on a quantitative approach with an explanatory research model. The research subjects involved all workers at Penggilingan Bakso Arema Mujur located in Batam. Information collection was carried out through three main instruments: forms, interviews and observations. The researcher applied a saturated sampling technique involving a total of 50 employees as participants. In the analysis, the researcher examined four main dimensions: aspects of supervision (X1), work environment conditions (X2), performance achievement (Y), and level of job satisfaction (Z). Partial Least Square data analysis with analysis tools using the SMARTPLS application.

The result shows that supervision and work environment have a significant effect on employee performance, both directly and through the mediation of job satisfaction. A comprehensive supervision system and a conducive work environment (adequate lighting, good air circulation, cleanliness) increase employee job satisfaction, which in turn encourages increased performance to exceed the production targets set by the company. The implication is that management needs to integrate an effective supervision system with optimal work environment management to improve employee satisfaction and performance sustainably.

تصلاخمستخلص البحث

كينتنتي دويتري أديننجسيه، 2025، البحث الجامعي. 'تأثير الإشراف وبيئة العمل على أداء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في صناعة XYZ'
المشرفة : سيتيانى، الماجستير
تاملكلالأساسية : فارشلال، فيظولالاضرلا، نيفظولمالأادأ، لمعلالمتييد

تلعب الموارد البشرية دوراً رئيسياً في تحقيق أهداف الشركة. تشير الأبحاث السابقة إلى نتائج متضاربة فيما يتعلق بتأثير الإشراف وبيئة العمل على أداء الموظفين، حيث وجدت بعض الدراسات تأثيراً إيجابياً كبيراً بينما أظهرت دراسات أخرى نتائج مختلفة أو تأثيراً ضعيفاً. وتشير الفجوة في نتائج هذه الدراسة إلى احتمالية أن يلعب متغير وسيط دوراً في العلاقة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الإشراف وبيئة العمل على أداء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam. تشير نتائج الملاحظة إلى وجود مشاكل تتعلق بالإشراف غير الأمثل على إجراءات التشغيل القياسية للموظفين والرواتب دون المستوى، على الرغم من أنها مدعومة بمرافق وبيئات عمل مناسبة بالإضافة إلى إنجازات عالية في أداء الإنتاج بمتوسط تحقيق 137.5% للحوم البقر و 147.1% للدجاج. تعتمد هذه الدراسة على منهج كمي ونموذج بحثي تفسيري. شملت عينة البحث جميع العاملين. تم جمع المعلومات باستخدام ثلاث أدوات رئيسية: الاستبيانات، والمقابلات، والملاحظات. وطبقت الباحثة أسلوب العينة المشبعة، بمشاركة 50 موظفاً. يتناول الباحث أربعة أبعاد رئيسية: الجوانب الإشرافية (X1)، وظروف بيئة العمل (X2)، وإنجاز الأداء (Y)، ومستويات الرضا الوظيفي (Z). أما أداة التحليل باستخدام *Smart PLS*.

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الإشراف وبيئة العمل لهما تأثير كبير على أداء الموظفين، سواء بشكل مباشر أو من خلال التوسط في الرضا الوظيفي. إن نظام المراقبة الشامل وبيئة العمل المناسبة (الإضاءة الكافية، ودوران الهواء الجيد، والنظافة) يزيدان من رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يشجع بدوره على زيادة الأداء لتجاوز أهداف الإنتاج التي حددتها الشركة. والنتيجة المترتبة على ذلك هي أن الإدارة بحاجة إلى دمج نظام مراقبة فعال مع إدارة بيئة العمل المثلى لتحسين رضا الموظفين وأدائهم بشكل مستدام.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia menjadi penggerak utama yang menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2015), SDM adalah aset berharga perusahaan yang harus dikelola dengan optimal. Tohardi (2002) menjelaskan signifikansi peran SDM dalam aktivitas mengelola, mengkoordinasikan, mengatur serta mengoptimalkan *human resource* agar dapat berfungsi dengan produktif, efektif, dan efisien guna meraih sasaran organisasi. Organisasi akan lebih mudah meraih target yang ditetapkan jika memiliki *human resource* yang berkualitas dan kompeten, sehingga mampu memberikan peningkatan standar dan mutu organisasi.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Aspek kinerja menjadi kunci vital bagi setiap organisasi dalam mewujudkan sasaran yang telah dicanangkan. Tanpa pencapaian kinerja yang memadai, berbagai target organisasi akan sulit terealisasi dengan optimal, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan tetapi juga mendorong pertumbuhan berkelanjutan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Menurut Susanto (2019) bahwa kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang dibawa karyawan ke organisasi. Dessler (2014) mengungkapkan bahwa apa yang disebut sebagai kinerja tenaga kerja sesungguhnya merupakan representasi dari hasil yang terukur, yakni adanya komparasi antara capaian kerja yang nyata dengan parameter standar yang sudah lebih dulu diformulasikan oleh suatu institusi. Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan (Sari & Hadijah, 2019).

Mengetahui hal tersebut perlu bagi perusahaan untuk memahami apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika perusahaan gagal dalam memahami hal tersebut akan sangat berdampak pada perkembangan perusahaan itu sendiri, selain itu target maupun tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, karena kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam organisasi maupun dari luar. Studi yang dilangsungkan oleh Kasmir (2016) mengidentifikasi beragam elemen yang memberikan pengaruh terhadap performa kerja antara lain: kapabilitas dan keterampilan khusus, ketaatan pada aturan, pengetahuan, desain pekerjaan, karakteristik individu, dorongan dalam bekerja, aspek kepemimpinan beserta gayanya, pola budaya dalam organisasi, kepuasan dalam bekerja, suasana tempat berkegiatan, kesetiaan, komitmen, relasi antara kehidupan dan aktivitas kerja, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, pengawasan (supervisi) serta sistem insentif yang diterapkan.

Fungsi pengawasan tidak bisa diabaikan sebagai salah satu prinsip mendasar dalam pengelolaan yang memiliki signifikansi untuk memaksimalkan produktivitas para pekerja. Implementasi pengawasan yang tepat guna menjadi katalisator dalam upaya peningkatan mutu kinerja setiap komponen sumber daya manusia. Menurut Rofli & Lena (2017), pengawasan merupakan upaya sistematis manajemen untuk mengevaluasi kinerja dengan membandingkannya terhadap standar, rencana, atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk memastikan kesesuaian kinerja dengan standar yang ada serta melakukan tindakan korektif yang diperlukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan dan mencari serta memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi (Arifudin et al., 2020). Agar pengawasan bermanfaat bagi organisasi, pengawasan harus diterapkan dengan tepat. Organisasi perlu melakukan pengawasan dalam semua kegiatan operasionalnya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya anomali dan melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan tersebut. Dengan mencapai suatu kriteria

yang efektif dan efisien, maka seluruh operasional organisasi harus diperhatikan dan dilaksanakan melalui proses pengawasan.

Setiap pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang diamati oleh suatu kekuasaan atau kekuatan dari dalam diri orang tertentu, dimana kekuatan inilah yang disebut dengan pengawasan. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan kemampuan dari pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, mengendalikan segenap kegiatan karyawan yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para karyawan. Adanya pengawasan dari pimpinan dapat membantu kerja dengan baik, sementara tidak adanya pengawasan dalam bekerja akan mempengaruhi tanggung jawab karyawan sehingga kinerja menurun (Koyo et al., 2022).

Beberapa studi riset membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan. Koyo et al., (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila pengawasan dilaksanakan dengan prosedur yang tepat dan benar. Hasil riset Martoyo et al., (2024) mengungkapkan bahwa kinerja terpengaruh secara signifikan oleh faktor pengawasan, yang dianggap sebagai komponen krusial dalam berbagai lembaga, baik yang berfokus pada sektor komersial maupun non-komersial. Efek positif dan krusial terhadap performa pegawai telah dibuktikan berasal dari proses pengawasan (Syarif et al., 2023). Keselarasan terlihat pada penelitian Retnoningsih (2020) dimana dampak positif dan signifikan pada kinerja ditunjukkan oleh elemen pengawasan. Namun, kontradiksi muncul melalui penelitian Situmorang & Deswarta (2024) yang memperlihatkan bahwa pencapaian tidak dipengaruhi secara nyata oleh aktivitas pengawasan. Penolakan serupa ditampilkan dalam kajian Herniwan et al., (2023), dimana secara parsial, supervisi kerja tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap capaian pekerja.

Perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor kunci. Konteks organisasi yang berbeda memiliki budaya kerja dan struktur yang beragam, sehingga efektivitas pengawasan dapat bervariasi antar sektor. Kualitas implementasi pengawasan menjadi faktor penentu, dimana pengawasan yang supportif dan konstruktif akan memberikan dampak berbeda dibandingkan pengawasan yang bersifat represif atau kontrol ketat. Perbedaan metodologi penelitian dan definisi operasional variabel juga berkontribusi terhadap hasil yang tidak konsisten, mengindikasikan bahwa hubungan antara pengawasan dan kinerja lebih kompleks dari yang terlihat dan memerlukan pertimbangan konteks spesifik dalam setiap penelitian.

Tidak hanya aspek pengawasan, kondisi di sekitar tempat beraktivitas juga memiliki kontribusi signifikan dalam mempengaruhi bagaimana seseorang menampilkan performa kinerja. Lingkungan yang mendukung akan mendorong peningkatan produktivitas, sementara lingkungan yang tidak kondusif berpotensi menekan motivasi dan hasil kerja. Sunyoto (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja menjadi bagian komponen yang teramat penting dalam menunjang kinerja. Ketika para karyawan bekerja. Sedarmayanti (2012) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kondisi tempat bekerja mencakup seluruh perangkat, alat, dan material yang digunakan, termasuk situasi di sekitar lokasi kerja, metode pelaksanaan kerjanya, serta sistem pengorganisasian, baik yang diterapkan secara individual maupun dalam konteks kelompok kerja. Semua faktor tersebut membentuk apa yang disebut sebagai lingkungan kerja yang menjadi komponen esensial ketika seseorang menjalankan aktivitas profesionalnya. Segala elemen di sekeliling area tempat staf beraktivitas yang berpotensi memengaruhi individu tersebut ketika menjalankan beban tugas serta responsibilitas, baik berbentuk material maupun imaterial, secara eksplisit maupun implisit, didefinisikan sebagai lingkungan kerja (Nurlaela & Trianasari, 2021). Kenyamanan para karyawan dalam bekerja dapat tercipta melalui lingkungan kerja yang adekuat (Astuti, 2018).

Beberapa penelitian membenarkan adanya peran lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan studi yang dijalankan oleh Husna & Prasetya (2024), performa karyawan terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh kondisi lingkungan kerja atau variabel kinerja dapat diprediksi melaluinya. Diantara beragam aspek yang mampu memengaruhi pencapaian seorang karyawan, situasi tempat beroperasi menjadi salah satunya. Hasil riset dari Ahmad et al., (2022), Rovizanti & Rijanti (2024), Ningsih et al., (2021), serta Hartini & Wahyuni (2021) menunjukkan keselarasan, dimana dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dihasilkan dari atmosfer lingkungan kerja. Interpretasi dari temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa peningkatan kualitas capaian akan terwujud melalui kondisi lingkungan yang lebih kondusif. Temuan sedikit berbeda memperlihatkan hasil yang tidak selaras dengan studi Armansyah (2024) di mana hanya dampak positif namun tidak signifikan yang ditemukan antara lingkungan kerja dan kinerja, mengindikasikan pengaruh yang relatif minimal dari lingkungan terhadap kinerja. Perbedaan lebih jauh terlihat saat dibandingkan dengan hasil penelitian Akhiriani & Taufik (2023) yang secara tegas menafikan adanya pengaruh positif dari faktor lingkungan kerja terhadap dimensi kinerja karyawan, sementara penolakan serupa juga dikemukakan dalam kajian-kajian yang dilaksanakan oleh Sarip & Mustangin (2023) serta Warongan et al., (2022), di mana keduanya menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan tidak dapat dibuktikan memberikan dampak signifikan terhadap bagaimana para tenaga kerja menampilkan capaian kinerja mereka.

Perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terjadi karena lingkungan kerja memiliki banyak aspek yang berbeda-beda, seperti kondisi fisik ruangan, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan dari atasan. Setiap penelitian mungkin fokus pada aspek yang berbeda, sehingga hasilnya pun berbeda. Selain itu, setiap orang memiliki pandangan dan kebutuhan yang berbeda terhadap lingkungan kerja - ada yang lebih sensitif terhadap kebisingan, ada yang lebih membutuhkan hubungan sosial yang baik, atau ada yang lebih mementingkan fasilitas fisik. Jenis pekerjaan dan industri juga berpengaruh, karena kebutuhan lingkungan kerja karyawan pabrik tentu berbeda dengan karyawan kantor. Hal inilah yang menyebabkan hasil penelitian

tentang lingkungan kerja dan kinerja menjadi beragam, tergantung pada aspek mana yang diteliti dan karakteristik responden yang dilibatkan.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan tetapi juga mendorong pertumbuhan berkelanjutan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Menurut Susanto (2019), kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang dibawa karyawan ke organisasi. Dessler (2014) menerangkan bahwa produktivitas/kinerja diartikan sebagai capaian kerja yang dapat dievaluasi, dimana perbandingan dibuat antara *output* yang tervisualisasi dengan parameter capaian yang sudah dirumuskan dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan (Sari & Hadijah, 2019).

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, karena kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam organisasi maupun dari luar. Kasmir (2016) dalam studinya mengidentifikasi serangkaian elemen yang berperan dalam membentuk kinerja pegawai. Di antara faktor-faktor tersebut tercakup kapasitas individu beserta keahlian spesifik yang dimiliki, konsistensi dalam mematuhi aturan, akumulasi wawasan yang dikuasai, struktur pekerjaan yang dirancang, karakteristik pribadi, dorongan internal untuk berprestasi, figur pemimpin beserta model kepemimpinan yang diterapkan, pola nilai yang dianut dalam organisasi, tingkat kebahagiaan saat menjalankan tugas, atmosfer tempat beraktivitas, dedikasi terhadap institusi, kesungguhan dalam berkomitmen, keselarasan antara kehidupan dan aktivitas profesional, ketaatan dalam menjalankan kewajiban, serta sistem penghargaan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang telah diberikan.

Sebagai mediator dalam relasi antara pengawasan serta lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai, faktor kepuasan dalam bekerja dipersepsikan berperan penting, mengingat kedua faktor tersebut dapat terlebih dahulu

mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan sebelum akhirnya berdampak pada kinerja. Penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel mediator dalam penelitian ini didasarkan pada logika bahwa pengawasan dan lingkungan kerja tidak secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja, melainkan terlebih dahulu membentuk persepsi dan evaluasi karyawan yang terakumulasi dalam tingkat kepuasan kerja, yang selanjutnya menjadi kinerja karyawan. Sutrisno (2019) bahwa rasa puas dalam bekerja sebenarnya mencerminkan bagaimana seorang pekerja merespons tugas yang diembannya. Perasaan ini terkait erat dengan berbagai aspek seperti kondisi di tempat kerja, bagaimana hubungan terjalin antar rekan, bentuk penghargaan materi yang diperoleh, serta berbagai unsur yang menyentuh dimensi jasmani dan kejiwaan. Singkatnya, kepuasan kerja adalah gambaran sikap seorang pegawai terhadap seluruh pengalaman yang dia rasakan dalam lingkungan profesionalnya. Kepuasan tersebut tercermin atas perasaan karyawan mengenai senang atau tidaknya, nyaman atau tidaknya atas kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan (Kiky & Adiputra, 2021). Orang-orang yang senang dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk melakukan tugasnya dengan antusias. Jika tingkat kepuasan karyawan rendah akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya yang dapat menimbulkan kerugian bagi Perusahaan (Octavia et al., 2023).

Kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan (Yuniati, 2016). Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan (Isma & Dipoatmodjo, 2022). Perusahaan akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan tersebut.

Gilmer (1996) mengidentifikasi sejumlah faktor penentu kepuasan kerja seperti kesempatan promosi, stabilitas pekerjaan, kompensasi finansial, tata kelola perusahaan, gaya pengawasan, karakteristik intrinsik pekerjaan, kondisi lingkungan, aspek sosial, komunikasi, dan ketersediaan fasilitas, sementara

Priyono dan Marnis (2016) menambahkan elemen pendukung lainnya berupa keadilan sistem kompensasi, kesesuaian penempatan dengan keahlian, beban kerja, atmosfer tempat beraktivitas, kelengkapan sarana pendukung, perilaku pimpinan, persepsi terhadap atasan, serta variasi dalam tugas yang dilakukan sebagai aspek yang turut memengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam konteks pekerjaannya.

Studi yang dijalankan oleh Putri & Nawatmi (2024) menemukan bahwa tingkat kepuasan dalam bekerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, senada dengan temuan Suryawan & Salsabila (2022) serta hasil penelitian Pratama & Irbayuni (2023) yang sama-sama mengonfirmasi pengaruh positif dan bermakna dari rasa puas dalam pekerjaan terhadap performa pegawai, namun kontradiksi muncul dari penelitian Yuliana & Fadhli (2023) yang justru mengungkap adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja, sementara Triastuti et al., (2021) bahkan menyimpulkan tidak ditemukannya dampak berarti dari kepuasan kerja terhadap bagaimana karyawan menunjukkan kinerja mereka.

Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat terjadi karena kepuasan kerja memiliki hubungan yang kompleks dan tidak selalu linear dengan kinerja, dimana pada beberapa kasus karyawan yang terlalu puas justru menjadi complacent (merasa nyaman) sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja, sedangkan tingkat kepuasan yang moderat dapat mendorong karyawan untuk terus berprestasi. Selain itu, faktor kontekstual seperti budaya organisasi, ekspektasi manajemen, dan sistem *reward* yang berbeda antar perusahaan dapat memoderasi hubungan ini, sehingga kepuasan kerja tidak selalu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja secara konsisten di semua organisasi.

Berbagai studi terdahulu telah mengeksplorasi dampak yang ditimbulkan oleh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap performa/kinerja, namun inkonsistensi masih terlihat pada temuan-temuan tersebut. Dampak konstruktif dan signifikan dari kedua komponen ini terhadap produktivitas berhasil diidentifikasi oleh sejumlah periset, namun penelitian lainnya memberikan hasil yang berbeda atau menunjukkan pengaruh yang tidak kuat. Adanya kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan

kemungkinan terdapat variabel lain yang memiliki peran dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengkaji secara komprehensif proses dimana pengawasan dan kondisi lingkungan kerja berdampak pada produktivitas/kinerja, faktor kepuasan dalam beraktivitas ditempatkan sebagai variabel perantara dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Pasar Sagulung, Blok C, No.12, Batu Aji, Batam yang bergerak di bidang pengolahan makanan. Pemilihan lokasi ini didasari oleh urgensi peneliti untuk meneliti tentang kinerja karyawan yang menunjukkan fenomena menarik dan kontradiktif di perusahaan tersebut. Berdasarkan observasi awal, ditemukan temuan yang paradoks dimana perusahaan mampu mencapai kinerja produksi yang sangat tinggi dengan rata-rata realisasi 137,5% untuk daging sapi dan 147,1% untuk daging ayam, bahkan mencapai puncak 260,2% di bulan April untuk daging sapi dan 181,8% untuk daging ayam. Pencapaian luar biasa ini terjadi meskipun perusahaan menghadapi tantangan internal berupa pelanggaran Standar Operasional Prosedur (SOP), hal ini menimbulkan dugaan bahwa faktor pengawasan menjadi variabel krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kondisi yang semakin menarik adalah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang cukup memadai dengan fasilitas produksi yang lengkap, namun masih terdapat isu kompensasi yang berada di bawah standar. Gaji karyawan yang berkisar Rp2.610.000-Rp4.120.000 masih berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Batam sebesar Rp4.685.050 dan Upah Minimum Provinsi (UMP) Rp3.623.654 tahun 2024. Kondisi ini mengarah pada pentingnya menganalisis bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja, mengingat adanya kontradiksi antara fasilitas yang memadai dengan kesejahteraan karyawan yang belum optimal. Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening karena diduga menjadi faktor penghubung yang dapat menjelaskan bagaimana pengawasan dan lingkungan kerja pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan mengingat adanya fenomena kinerja tinggi di tengah berbagai permasalahan yang dihadapi, yang diduga dimediasi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan utama yang ingin diangkat terkait dengan pelanggaran Standar Operasional Prosedur (SOP) karyawan dimana masih ditemukan beberapa kelalaian dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan. Meskipun telah dibuat ketentuan SOP yang jelas meliputi kewajiban mengenakan seragam kerja lengkap, penutup kepala, sepatu boot, celemek, menjaga kuku pendek dan bersih, serta rambut rapi dan terikat, namun dari hasil observasi masih ditemukan pelanggaran. Beberapa karyawan terlihat tidak mengenakan penutup kepala dengan benar sehingga rambut masih terekspos dan ada yang menggunakan sandal biasa alih-alih sepatu boot sesuai standar keamanan. Pelanggaran-pelanggaran ini tentu memerlukan perhatian khusus mengingat pentingnya aspek higienitas dalam industri pengolahan daging. Kondisi ini mengindikasikan bahwa diperlukan pengawasan yang lebih ketat serta pembinaan berkelanjutan untuk memastikan seluruh karyawan mematuhi standar yang telah ditetapkan, demi menjaga kualitas dan keamanan produk yang dihasilkan.

Aspek pengawasan menjadi semakin krusial ketika dikaitkan dengan konsistensi kinerja produksi yang tinggi. Meskipun terdapat pelanggaran SOP, perusahaan tetap mampu mempertahankan produktivitas yang melampaui target, dengan hanya bulan Maret yang mengalami penurunan di bawah target untuk kedua jenis daging yaitu 73,8% untuk daging sapi dan 72,3% untuk daging ayam. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas sistem pengawasan yang diterapkan dan bagaimana pengawasan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya ketidakkonsistenan antara pelanggaran aturan dengan pencapaian kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa faktor pengawasan memerlukan kajian lebih mendalam untuk memahami mekanisme pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

Terkait kondisi lingkungan kerja, perusahaan telah menyediakan fasilitas yang cukup lengkap dan komprehensif untuk mendukung operasional bisnis. Ketersediaan alat kasir yang lengkap meliputi mesin kasir, kalkulator, handphone, buku nota, dan peralatan administrasi lainnya memungkinkan pencatatan transaksi yang sistematis. Perkakas produksi seperti etalase, chest freezer box, meja, kursi, berbagai jenis pisau, timbangan, dan kantong plastik berbagai ukuran mendukung proses pengolahan daging. Alat giling dengan berbagai kapasitas mulai dari

gilingan kecil untuk adonan 1-2 kg hingga gilingan besar untuk adonan 2 kg ke atas memungkinkan pengolahan bahan baku secara optimal sesuai kebutuhan. Kelengkapan alat kebersihan dan keberadaan perangkat teknologi seperti komputer, printer, dan laptop sangat membantu dalam pencatatan, pelaporan, dan analisis penjualan secara terkomputerisasi. Secara keseluruhan, fasilitas yang tersedia ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efisien, dan profesional.

Namun, kontradiksi signifikan muncul ketika kondisi lingkungan kerja yang memadai ini dikaitkan dengan data kompensasi karyawan yang menunjukkan kesenjangan dengan standar upah minimum. Dalam konteks kepuasan kerja, terutama dari aspek kompensasi, mayoritas karyawan masih berada di bawah standar UMK dan UMP meskipun telah mendapat tambahan bonus yang bervariasi antara Rp200.000 hingga Rp2.000.000. Situasi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan, terutama mengingat kebijakan kenaikan gaji yang baru diterapkan setelah masa kerja 2 tahun, sementara tuntutan kebutuhan hidup terus meningkat seiring dengan perkembangan ekonomi di Kota Batam. Ketidakseimbangan antara fasilitas kerja yang memadai dengan tingkat kesejahteraan finansial yang masih di bawah standar menciptakan kondisi yang menarik untuk dikaji lebih dalam.

Yang menarik adalah meskipun menghadapi permasalahan kompensasi ini, kinerja produksi tetap menunjukkan hasil yang sangat baik dengan hampir selalu melampaui target bulanan yang ditetapkan. Target produksi daging sapi sebesar 22.500 kg dan ayam 15.000 kg konsisten terlampaui sepanjang tahun 2024, dengan pencapaian tertinggi di bulan April dan terendah di bulan Maret. Fenomena ini menunjukkan adanya faktor-faktor kompleks yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar aspek kompensasi semata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mungkin memiliki peran kompensatif terhadap ketidakpuasan finansial, atau sebaliknya, ketidakpuasan kompensasi mungkin diminimalisir oleh faktor-faktor lain dalam lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Kompleksitas hubungan antara pengawasan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Penggilingan Bakso Arema Mujur menimbulkan urgensi untuk melakukan penelitian yang komprehensif. Kepuasan kerja

diposisikan sebagai variabel intervening karena diduga menjadi mekanisme penghubung yang dapat menjelaskan bagaimana pengawasan dan lingkungan kerja pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Variabel kepuasan kerja dipilih mengingat adanya faktor kompensasi yang secara teoritis berpengaruh langsung terhadap kepuasan, namun dalam kasus ini menunjukkan ketidakselarasan dengan pencapaian kinerja yang tinggi. Penelitian ini menjadi penting dan mendesak untuk mengungkap mekanisme tersembunyi yang memungkinkan perusahaan mempertahankan kinerja tinggi di tengah berbagai tantangan internal yang dihadapi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman mengenai dinamika hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks industri pengolahan makanan. Temuan penelitian ini tidak hanya akan bermanfaat bagi Penggilingan Bakso Arema Mujur dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan sejenis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem pengawasan dan lingkungan kerja dengan mempertimbangkan aspek kepuasan kerja sebagai faktor mediasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGGILINGAN BAKSO AREMA MUJUR BATAM"**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengawasan dan kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam?
4. Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam?

1.3 Tujuan Masalah

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam.
3. Menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pengawasan dan kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam.
4. Menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini adalah pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan menggunakan pendekatan empiris, penelitian ini bertujuan menguji dampak dari berbagai faktor seperti pengawasan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Diharapkan temuan dari penelitian ini

dapat memperkuat atau memvalidasi teori-teori yang telah ada sebelumnya, serta memberikan bukti empiris yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

2. Secara Praktis

Bagi Perusahaan:

- a. Penelitian ini mampu menginformasikan dan memberi masukan berharga bagi Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat secara berkelanjutan dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan dan perencanaan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, mencakup peningkatan pengawasan, lingkungan kerja serta peningkatan kepuasan kerja yang lebih efektif.

Bagi Penulis:

- a. Penulis mendapatkan pengalaman berharga dalam melakukan penelitian ilmiah secara sistematis dan mendalam, mulai dari perumusan masalah hingga penarikan kesimpulan.
- b. Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan organisasi.
- c. Penelitian ini melatih penulis untuk meningkatkan kemampuan analisis data, interpretasi hasil, dan menarik kesimpulan yang valid.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Studi Martoyo et al., (2024) berjudul "Kinerja Pegawai Berbasis Kompensasi dan Pengawasan Pada Pegawai Bank BRI Regional Office Jakarta 3" mengkaji dampak sistem pengawasan dan kompensasi terhadap performa karyawan BRI Regional Jakarta 3. Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik *Incidental Sampling*, penelitian mengumpulkan data melalui observasi, kuesioner, dan wawancara yang dianalisis dengan regresi berganda via SPSS 21. Temuan mengungkap bahwa baik pengawasan maupun kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi kompensasi sebesar 0,486 dan pengawasan sebesar 0,447.

Syarif et al., (2023) mengkaji "Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat CV Adi Jaya di Bekasi" melalui pendekatan *explanatory research* dengan total sampling dari 30 pegawai. Analisis menggunakan metode kuantitatif-kualitatif dengan uji validitas, reliabilitas, korelasi, regresi, dan uji hipotesis. Hasil menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, dengan rekomendasi agar perusahaan memperkuat pengawasan objektif, meningkatkan motivasi kerja, dan memperluas wawasan karyawan untuk memaksimalkan kinerja.

Retnoningsih et al., (2020) meneliti "Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung". Menggunakan analisis kuantitatif dengan uji asumsi klasik dan statistik inferensial, penelitian menemukan bahwa ketiga variabel secara individual maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kedisiplinan sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Situmorang & Deswarta (2024) menganalisis "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten

Kampar”. Dengan sampel 100 responden dan metodologi SEM-PLS, ditemukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kinerja, sementara pengawasan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja maupun melalui mediasi kepuasan kerja.

Herniwan et al., (2023) meneliti “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama” menggunakan metode survei kuantitatif dengan *purposive sampling*. Analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan determinasi via SPSS v.25 mengkonfirmasi bahwa disiplin dan pengawasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Husna & Prasetya (2024) dalam penelitian "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta" menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh dari 20 karyawan. Pengumpulan data melalui kuesioner serta analisis regresi berganda dengan SPSS 26 membuktikan bahwa baik motivasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Ahmad et al., (2022) dalam studi "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba" mengaplikasikan metode campuran dengan 55 sampel dan 9 informan *purposive*. Analisis regresi sederhana menunjukkan lingkungan kerja berada dalam kategori baik (77,97%) dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sebesar 53,6%, sementara 46,4% dipengaruhi faktor lain.

Rovizanti & Rijanti (2024) dalam penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital)" mengambil sampel 100 responden secara *random sampling*. Hasil analisis regresi berganda membuktikan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

Ningsih et al., (2022) dalam kajian "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru" melakukan studi kuantitatif *explanatory* dengan 42 responden.

Analisis SPSS mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan keduanya berpengaruh signifikan.

Hartini & Wahyuni (2022) dalam penelitian "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya" menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 50 responden. Analisis regresi via SPSS 20.0 membuktikan kedua variabel berpengaruh positif signifikan, dengan pemberian gaji dan fasilitas memadai sebagai faktor pendukung utama.

Armansyah (2024) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA Tanjung Pinang" meneliti hubungan antara kondisi lingkungan kerja dan performa karyawan di PT. HPA Tanjungpinang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 100 sampel dari 109 karyawan, penelitian menemukan bahwa meskipun ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik dengan koefisien determinasi hanya 18,8%.

Akhiriani & Risal (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara" mengkaji dampak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada kinerja 62 karyawan Disperindag Sumatera Utara. Melalui pengujian T, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak bermakna terhadap performa karyawan, berbeda dengan gaya kepemimpinan yang memberikan efek signifikan. Akan tetapi, pengujian simultan memperlihatkan bahwa kombinasi kedua faktor ini masih berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Sarip & Mustangin (2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada" menggunakan penelitian kuantitatif dengan populasi 50 pegawai. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier sederhana. Penelitian menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.

Warongan et al., (2022) "Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon" menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* pada 50 orang sampel. Analisis

menggunakan Regresi Linier Berganda dengan SPSS 28. Hasil menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koyo et al., (2022) "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 5 Manado" menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 48 responden yang diambil melalui teknik Simple Random Sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan SPSS versi IBM 25. Hasilnya, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Putri & Nawatmi (2024) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang" menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel kuesioner berskala Likert. Pengolahan data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel paling berpengaruh.

Suryawan & Salsabilla (2022) "Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan" menggunakan penelitian deskriptif dan kausal dengan sampel 80 karyawan tetap PT. KWS. Teknik pengambilan sampel *non-probability sampling (purposive sampling)* dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis menggunakan IBM statistics 25, menemukan bahwa semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Irbayuni & Pratama (2023) "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia" menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis *Partial Least Square (PLS)*. Penelitian terhadap karyawan bagian kurir menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan dan disiplin kerja, semakin meningkat kinerja karyawan.

Yuliana & Fadhli (2023) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos" menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif,

sedangkan loyalitas berpengaruh positif signifikan. Secara simultan, kedua variabel berkontribusi 57,6% terhadap kinerja karyawan.

Triastuti et al., (2021) "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk" menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memberikan dampak positif pada kinerja, sedangkan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Kedua variabel yang berpengaruh tersebut memberikan kontribusi dengan besaran yang setara pada kinerja karyawan.

Hannang & Qamaruddin (2020) "*The effect of supervision levels on employees' performance levels. In International Conference on Community Development (ICCD 2020)*" mengkaji implementasi pengawasan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo. Dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini menemukan pengawasan berpengaruh sebesar 98% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Putra & Kudri (2024) "*Fueling success: unleashing the power of motivation, nurturing work environments, and cultivating organizational culture for peak job satisfaction and performance*" mengukur pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja di Kabupaten Rokan Hilir. Menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis jalur, penelitian menemukan motivasi berkorelasi positif signifikan dengan kepuasan kerja, budaya organisasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja, sementara variabel lain menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan.

Loi (2024) "*The Influence of Innovative Work Behavior and Job Satisfaction on Employee Performance*" menganalisis pengaruh perilaku kerja inovatif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Jakarta I. Menggunakan metode survei kuantitatif, penelitian ini menemukan bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif.

Nurfajria (2024) "Evaluasi Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Opak Gambir Sekar Mawar" meneliti dampak

pengawasan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Analisis regresi linear sederhana menunjukkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji koefisien determinasi mengindikasikan sebagian besar pengaruh berasal dari pengawasan sementara sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya.

M. Fatkhur Rozi (2006) meneliti "Stres dan Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak" dengan tujuan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung stres terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan kontrak Satuan Polisi Pamong Praja Kota Batu. Menggunakan metode *explanatory research* terhadap 117 karyawan kontrak dengan analisis jalur (*Path Analysis*) SPSS. Hasil menunjukkan stres pekerjaan, keuangan, dan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan stres kelompok kerja tidak signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rachmawati, D.L & Ekowati, V. M (2024) meneliti "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada SPBU Pertamina Malang". Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 33 responden melalui sampling jenuh dan analisis SmartPLS 4. Hasil menunjukkan hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja tidak signifikan. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator antara hubungan interpersonal dan stres kerja terhadap kinerja.

Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). "The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada Politeknik Negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai analisis data. Menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja

karyawan. Kepuasan kerja terbukti dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif lebih penting daripada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di institusi pendidikan tinggi Indonesia.

Tabel 2. 1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Martoyo et al., 2024) “Kinerja Pegawai Berbasis Kompensasi dan Pengawasan Pada Pegawai Bank BRI Regional Office Jakarta 3”	Variabel X: X1: Kompensasi X2: Pengawasan Variabel Y: Kinerja Pegawai	Penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data regresi berganda. Menggunakan IBM SPSS 21.	Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank BRI Regional Office Jakarta 3. Besarnya pengaruh kompensasi sebesar 0,486. Besarnya pengaruh pengawasan sebesar 0,447	Menggunakan variabel pengawasan dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif. Menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis regresi berganda.	Lokasi: perbankan vs industri makanan. Variabel: kompensasi vs lingkungan kerja. Tidak ada variabel mediasi vs kepuasan kerja sebagai mediator. Software: SPSS vs SmartPLS. Sampling: incidental vs sampling jenuh.
2.	(Syarif et al., 2023) “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat CV Adi Jaya di Bekasi”	Variabel X: X1: Pengawasan X2: Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan tipe <i>explanatory research</i> .	Pengawasan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan CV Adi Jaya. Motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan CV Adi Jaya. Pengawasan dan motivasi berhubungan kuat dengan kinerja pegawai. Perubahan pada pengawasan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.	Menggunakan variabel pengawasan dan kinerja. Pendekatan <i>explanatory research</i> . Penggunaan kuesioner	Variabel: motivasi vs lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sampel: 30 vs 50 karyawan. Sektor: perdagangan vs industri makanan. Metode: kuantitatif-kualitatif vs kuantitatif murni.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	(Retnoningsih et al., 2020) “Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung”	Variabel X: X1: Pengawasan X2: Motivasi X3: Kedisiplinan Variabel Y: Kinerja Pegawai	Menggunakan metode analisis kuantitatif.	Penelitian ini menemukan bahwa pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel, kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.	Variabel pengawasan dan kinerja karyawan. Analisis kuantitatif. Uji statistik inferensial.	Sektor: pemerintahan vs swasta. Variabel tambahan: motivasi, kedisiplinan vs lingkungan kerja, kepuasan kerja. Tidak ada variabel mediasi. Lokasi: Tulungagung vs Batam.
4.	(Situmorang & Deswarta, 2024) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar”	Variabel X: X1: Disiplin Kerja X2: Pengawasan Variabel Y: Kinerja Variabel Z: Kepuasan Kerja	Metodologi kuantitatif dan perspektif deskriptif. Perangkat lunak berbasis <i>Partial Least Square</i> untuk pemodelan persamaan struktural (SEMPLS).	Pengawasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>output</i> . Terdapat korelasi yang jelas antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi <i>output</i> . Pengawasan kerja tidak mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja.	Variabel pengawasan, kepuasan kerja, dan kinerja. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	Variabel: disiplin kerja vs lingkungan kerja. Metodologi: SEM-PLS vs SmartPLS. Hasil: pengawasan tidak berpengaruh langsung vs berpengaruh langsung. Sektor: manufaktur vs makanan.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	(Herniwan et al., 2023) "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama"	Variabel X: X1: Disiplin Kerja X2: Pengawasan Variabel Y: Kinerja Karyawan	Metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan SPSS versi 25.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin dan pengawasan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial.	Variabel pengawasan dan kinerja.	Sektor: transportasi vs makanan. Variabel: disiplin kerja vs lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Tidak ada variabel mediasi. Target responden: sopir vs karyawan pabrik.
6.	(Husna & Prasetya, 2024) "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta".	Variabel X: X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif pakai regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS <i>Statistics</i> 26.	Motivasi mempunyai dampak dan pengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja mempunyai dampak dan pengaruh positif dan signifikan.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Pendekatan kuantitatif. Sampling jenuh. Analisis regresi berganda.	Sektor: hiburan vs makanan. Sampel: 20 vs 50 karyawan. Variabel: motivasi vs pengawasan dan kepuasan kerja. Software: SPSS 26 vs SmartPLS. Tidak ada variabel mediasi.
7.	(Ahmad et al., 2022) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba"	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	<i>Mix method</i> (kuantitatif dan kualitatif)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Analisis regresi. Penggunaan kuesioner.	Sektor: pemerintahan vs swasta. Metode: campuran vs kuantitatif murni. Variabel tunggal vs <i>multiple variable</i> . Sampel: 55 vs 50. Tidak ada variabel mediasi.
8.	(Rovizanti & Rijanti, 2024) "Pengaruh Lingkungan Kerja. Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital)"	Variabel X: X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Kompensasi Variabel Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif, penentuan sampel menggunakan <i>Random Sampling</i> . Jumlah sampel dapat diketahui dengan menggunakan Rumus Slovin	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Pendekatan kuantitatif. Analisis regresi berganda	Sektor: teknologi vs makanan. Sampel: 100 vs 50. Variabel: motivasi, kompensasi vs pengawasan, kepuasan kerja. Hasil: kompensasi tidak signifikan. Tidak ada variabel mediasi.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	(Ningsih et al., 2022) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”	Variabel X: X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Studi kuantitatif yang ini bersifat <i>explanatory</i> . Analisis data menggunakan aplikasi SPSS.	Kinerja karyawan dipengaruhi secara bermakna oleh dorongan motivasi dalam bekerja. Performa pegawai tidak menunjukkan korelasi signifikan dengan kondisi lingkungan kerja. Ketika dianalisis bersama, motivasi dan lingkungan kerja memiliki dampak bermakna pada hasil kerja karyawan.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Metode kuantitatif <i>explanatory</i> .	Sektor: perhotelan vs makanan. Variabel: motivasi vs pengawasan dan kepuasan kerja. Sampel: 42 vs 50. Hasil: lingkungan kerja tidak signifikan vs signifikan. Tidak ada variabel mediasi. SPSS vs SMARTPLS.
10.	(Hartini & Wahyuni., 2022) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya”	Variabel X: X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif. Teknik Analisa pakai alat bantu SPSS (<i>Statistical Product and Service Solution</i>) versi 20.0.	Pemberian kompensasi yang tepat berdampak positif dan bermakna terhadap hasil kerja karyawan. Suasana dan kondisi tempat bekerja memberikan pengaruh positif yang signifikan pada performa pegawai.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Pendekatan kuantitatif. Sampel: 50 vs 50 (sama)	Sektor: finansial vs makanan. Variabel: kompensasi vs pengawasan dan kepuasan kerja. Tidak ada variabel mediasi. Fokus gaji dan fasilitas
11.	(Armansyah, 2024) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad PT. HPA Tanjung Pinang”	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Metode penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruh tidak signifikan. Lingkungan kerja hanya memberikan dampak kecil (18,8%) terhadap kinerja karyawan. 81,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Pendekatan kuantitatif.	Sampel besar (100 vs 50). Sektor: industri vs makanan. Hasil: tidak signifikan vs signifikan. Tidak ada variabel tambahan. Lokasi: Tanjung Pinang vs Batam.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	(Akhiriani & Risal, 2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”	Variabel X: X1: Lingkungan Kerja X2: Gaya Kepemimpinan Variabel Y: Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif.	Kondisi lingkungan tempat bekerja tidak menunjukkan dampak berarti pada produktivitas karyawan. Cara pemimpin mengarahkan bawahan mempengaruhi secara nyata kinerja tim. Kombinasi gaya kepemimpinan bersama lingkungan kerja memberikan efek pada pencapaian karyawan.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Analisis kuantitatif.	Sektor: pemerintahan vs swasta. Variabel: gaya kepemimpinan vs pengawasan dan kepuasan kerja. Sampel: 62 vs 50. Hasil: lingkungan kerja tidak signifikan vs signifikan. Tidak ada variabel mediasi.
13.	(Sarip & Mustangin, 2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada”	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Jenis penelitian kuantitatif.	PT. ABC Persada sudah berupaya membangun lingkungan kerja yang kondusif, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian kuantitatif. Sampel: 50 (sama). Analisis regresi.	Hasil: tidak signifikan vs signifikan. Analisis: regresi sederhana vs model mediasi. Tidak ada variabel tambahan.
14.	(Warongan et al., 2022) “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon”	Variabel X: X1: Lingkungan Kerja X2: Stres Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif. Analisis data Regresi Linier Berganda (<i>Multi Regression Test</i>). Perhitungan statistik menggunakan program computer SPSS 28.	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel lingkungan kerja dan kinerja. Metode kuantitatif. Sampel: 50 (sama). Sektor makanan (bakery).	Variabel: stres kerja vs pengawasan dan kepuasan kerja. Hasil: lingkungan kerja tidak signifikan vs signifikan. Software: SPSS 28 vs SmartPLS. Produk: roti vs bakso. Tidak ada variabel mediasi.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	(Koyo et al., 2022) “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 5 Manado”	Variabel X: Pengawasan Variabel Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif. Teknik <i>Simple Random Sampling</i> dan analisis regresi linear sederhana. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi IBM 25.	Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan fungsi pengawasan terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.	Variabel pengawasan dan kinerja. Pendekatan kuantitatif. Kuesioner dan analisis regresi. Hasil: pengawasan signifikan.	Sektor: finansial vs makanan. Sampel: 48 vs 50. <i>Simple random sampling</i> vs sampling jenuh. Software: SPSS vs SmartPLS. Tidak ada variabel mediasi atau tambahan.
16.	(Putri & Nawatmi, 2024) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang”	Variabel X: X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 26.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja paling mempengaruhi kinerja karyawan.	Variabel kepuasan kerja dan kinerja. Metode kuantitatif. Kuesioner skala Likert. Analisis regresi berganda.	Sektor: farmasi vs makanan. Variabel: motivasi vs pengawasan dan lingkungan kerja. Software: SPSS 26 vs SmartPLS. Kepuasan kerja sebagai variabel independen vs mediator. Lokasi: Semarang vs Batam.
17.	(Suryawan & Salsabilla, 2022) “Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”	Variabel X: X1: Kepuasan Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Penelitian deskriptif dan kausal yang diolah dengan IBM <i>statistics</i> 25 sebagai alat uji.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Variabel kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian kausal. Kuesioner.	Penelitian kausak vs kuantitatif. Variabel: disiplin kerja, motivasi vs pengawasan, lingkungan kerja. Sampel: 80 vs 50. <i>Software</i> : IBM <i>Statistics</i> 25 vs SmartPLS. Kepuasan kerja sebagai independen vs mediator. Sektor: tidak spesifik vs makanan.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18.	(Irbayuni & Pratama, 2023) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia”	Variabel X: X1: Kepuasan Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .	Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin meningkat kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin meningkat kinerja karyawan	Variabel kepuasan kerja dan kinerja. Metode kuantitatif. Analisis PLS.	Sektor: logistik vs makanan. Variabel: disiplin kerja vs pengawasan, lingkungan kerja. Target: kurir vs karyawan pabrik. Kepuasan kerja sebagai independen vs mediator.
19.	(Yuliana & Fadhli, 2023) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos”	Variabel X: X1: Kepuasan Kerja X2: Loyalitas Karyawan Variabel Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif. Analisis regresi berganda pakai SPSS versi 26.	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel kepuasan kerja dan kinerja. Metode kuantitatif. Analisis regresi berganda.	SPSS versi 26 vs SMARTPLS. Sektor: tekstil vs makanan. Variabel: loyalitas vs pengawasan, lingkungan kerja. Hasil: kepuasan kerja berpengaruh negatif vs positif (sebagai mediator). Kepuasan kerja sebagai independen vs mediator.
20.	(Triastuti et al., 2021) “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk”.	Variabel X: X1: Pelatihan X2: Lingkungan X3: Kepuasan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif.	Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sama besarnya terhadap kinerja karyawan.	Variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Metode kuantitatif. Analisis regresi berganda.	Sektor: kosmetik vs makanan. Variabel: pelatihan vs pengawasan. Hasil: kepuasan kerja tidak signifikan vs signifikan. Kepuasan kerja sebagai independen vs mediator. Perusahaan besar vs UKM.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21.	(Hannang & Qamaruddin, 2020) <i>“The effect of supervision levels on employees’ performance levels. In International Conference on Community Development (ICCD 2020)”</i>	Variabel X: Pengawasan Variabel Y: Kinerja	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.	Pengaruh tingkat pengawasan terhadap tingkat kinerja pegawai sebesar 98%. Sisanya 2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.	Variabel pengawasan dan kinerja. Pendekatan kuantitatif. Hasil: pengawasan berpengaruh sangat besar (>90%).	Sektor: pemerintahan vs swasta. Tidak ada variabel tambahan. Lokasi: Palopo vs Batam. Tidak ada variabel mediasi.
22.	(Putra, & Kudri, 2024) <i>“Fueling success: unleashing the power of motivation, nurturing work environments, and cultivating organizational culture for peak job satisfaction and performance”</i>	Variabel X: X1: Motivasi X2: Budaya Organisasi X3: Lingkungan Kerja Variabel Y: Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kepuasan Kerja	Metode analisis deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis, menggunakan analisis jalur.	Variabel motivasi memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja. Adapun variabel-variabel lainnya menunjukkan korelasi positif, namun secara statistik tidak signifikan.	Variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Analisis kuantitatif. Analisis jalur.	Variabel: motivasi, budaya organisasi vs pengawasan. Skala: kabupaten vs Perusahaan. Kepuasan kerja sebagai independen vs mediator. Hasil: lingkungan kerja tidak signifikan vs signifikan.
23.	(Loi, 2024) <i>“The Influence of Innovative Work Behavior and Job Satisfaction on Employee Performance”</i>	Variabel X X1: Perilaku Kerja Inovatif X2: Kepuasan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Metode penelitian survei kuantitatif.	Kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku kerja inovatif. Kinerja pegawai mengalami dampak positif dari kepuasan kerja.	Variabel kepuasan kerja dan kinerja. Metode survei kuantitatif. Hasil: kepuasan kerja berpengaruh positif.	Sektor: pendidikan kesehatan vs makanan. Variabel: perilaku kerja inovatif vs pengawasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja sebagai independen vs mediator. Lokasi: Jakarta vs Batam.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
24.	(Nurfajria, 2024) "Evaluasi Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Opak Gambir Sekar Mawar"	Variabel X: Pengawasan Variabel Y: Kinerja karyawan	Penelitian deskriptif kuantitatif.	Melalui analisis regresi linear sederhana, terbukti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan. Ha dapat diterima sementara Ho harus ditolak.	Variabel pengawasan dan kinerja. Pengumpulan data: observasi, wawancara, kuesioner. Analisis regresi sederhana. Sektor makanan.	Produk: opak vs bakso. Skala: industri rumahan vs UKM terstruktur. Tidak ada variabel tambahan vs lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Analisis sederhana vs model mediasi kompleks.
25.	M. Fatkhur Rozi (2006) "Stres dan Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak"	Variabel X: X1: Kepuasan Kerja X2: Stres Variabel Y: Kinerja Karyawan	Menggunakan metode <i>explanatory research</i> dengan analisis jalur (<i>Path Analysis</i>) SPSS.	Hasil menunjukkan stres pekerjaan, keuangan, dan keluarga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, sedangkan stres kelompok kerja tidak signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel kepuasan kerja dan kinerja. Metode <i>explanatory research</i> . Hasil Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Tidak ada variabel mediasi. SPSS vs SMARTPLS.
26.	Rachmawati, D.L & Ekowati, V. M (2024) "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada SPBU Pertamina Malang"	Variabel X: X1: Hubungan Intrapersonal X2: Stres kerja X3: Lingkungan kerja Variabel Z: Kepuasan kerja Variabel Y: Kinerja karyawan	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh dan analisis SmartPLS 4.	Hasil menunjukkan hubungan interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja tidak signifikan. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator antara hubungan interpersonal dan stres kerja terhadap kinerja.	Variabel Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode kuantitatif. Sampling jenuh. Hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	SMARTPLS 3 vs SMARTPLS 4. Variabel hubungan intrapersonal, stress kerja vs pengawasan.

No.	Nama Peneliti Tahun Penelitian Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
27.	Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). <i>“The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. Entrepreneurship and Sustainability Issues”</i> .	Variabel X: X1: Kompensasi X2: Lingkungan kerja Variabel Z: Kepuasan Kerja Variabel Y: Kinerja karyawan	Metode kuantitatif menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> sebagai analisis data.	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.	Variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode kuantitatif. Alat PLS. Hasil lingkungan kerja berpengaruh. Terbukti kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Variabel kompensasi vs pengawasan. Perbedaan Lokasi.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Hasil atau luaran dari sebuah proses disebut sebagai kinerja (Nurlaila, 2010). Pengukuran terhadap hasil yang diinginkan berupa sesuatu yang optimal diartikan sebagai kinerja (Robbins, 2006). Mangkunagara (2002) memandang kinerja sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab, baik secara kualitas maupun jumlah. Tingkat kesuksesan selama jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas bila dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target atau kriteria yang sudah disetujui bersama merupakan definisi kinerja (Rivai & Basri, 2005). Sementara itu, pendapat dari Mathis dan Jackson (2006) apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pekerja pada dasarnya disebut sebagai kinerja.

Adapun kinerja seseorang bisa berbeda-beda tergantung faktor pendorongnya maka yang menentukan perusahaan efektif tidaknya kinerja dapat dilihat dari cara kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Astuti, 2022). Kinerja yang ditunjukkan individu sering digunakan untuk merujuk pada pencapaian dan

tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan aktivitas organisasi (Jufrizen et al., 2021).

Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan capaian dalam pelaksanaan tugas yang bisa dievaluasi secara kualitatif dan kuantitatif sesuai dengan beban tanggungjawab yang diemban. Penilaian capaian ini berdasar pada parameter, sasaran, atau indikator yang sudah ditentukan dalam jangka waktu spesifik, dengan hasil yang bervariasi antarpersonel bergantung pada faktor-faktor pendorong individual, yang pada akhirnya berkontribusi pada keefektifan lembaga secara menyeluruh.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001), beberapa hal yang memengaruhi performa kerja atau kinerja antara lain:

1. **Motivasi.** Dorongan utama yang membuat orang itu bekerja ialah memiliki kebutuhan sehingga harus dipenuhi. Kebutuhan ini terkait dengan sifat alami manusia untuk memperoleh hasil maksimal dalam pekerjaannya.
2. **Kepuasan kerja.** Merefleksikan emosi/perasaan individu kepada pekerjaannya. Indikasi adanya kepuasan ini dapat diamati melalui respons positif yang ditunjukkan terhadap pekerjaan serta kondisi lingkungan tempat bekerja.
3. **Tingkat stress.** Kondisi tegang yang memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi terkini disebut stres. Ketika tingkat stres terlalu tinggi, kemampuan menghadapi lingkungan bisa terancam sehingga pelaksanaan pekerjaan terganggu.
4. **Kondisi pekerjaan.** Tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan dalam ruang kerja menjadi faktor kondisi yang bisa memengaruhi kinerja.
5. **Sistem kompensasi.** Balasan jasa yang diterima pekerja atas kontribusinya untuk perusahaan merupakan kompensasi.
6. **Desain pekerjaan.** Penetapan kegiatan kerja individu atau kelompok secara organisasional disebut desain pekerjaan. Kejelasan desain pekerjaan diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Berbagai aspek lingkungan yang berpengaruh pada kinerja karyawan meliputi kondisi fisik tempat kerja, peralatan dan bahan, waktu kerja, pengawasan dan pelatihan, desain organisasi serta iklim organisasi (Soeyitno, 2014).

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006) menyebutkan enam indikator untuk mengukur kinerja individual karyawan:

1. **Kualitas.** Persepsi karyawan tentang kualitas hasil pekerjaan dan kesempurnaan tugas sesuai kemampuan dan keterampilan digunakan untuk mengukur kualitas kerja.
2. **Kuantitas.** Pengukuran kuantitas tampak dalam jumlah unit dan siklus kegiatan yang berhasil selesai dengan tuntas.
3. **Ketepatan waktu.** Indikator ketepatan waktu terlihat dari aktivitas yang rampung sesuai jadwal, yang tercermin dalam koordinasi antara hasil dan pemanfaatan waktu untuk kegiatan lainnya.
4. **Efektivitas.** Konsep efektivitas menggambarkan penggunaan sumber daya organisasi secara optimal, meliputi tenaga kerja, anggaran, teknologi, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
5. **Kemandirian.** Kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya secara independen mencerminkan kemandirian.
6. **Komitmen kerja.** Tingkat komitmen karyawan pada institusi dan tanggung jawabnya terhadap tempat kerja dikenal sebagai komitmen kerja.

2.2.1.4 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, performa kerja atau kinerja merupakan instrumen kehidupan dan aktivitas yang sangat berpengaruh dalam tatanan sosial masyarakat. Aktivitas berkarya, yang sangat direkomendasikan dalam tuntunan agama, sering menjadi parameter penilaian terhadap pribadi seseorang. Ajaran Islam menekankan pentingnya kemandirian bagi setiap pribadi pemeluknya. Dengan demikian, seseorang hendaknya dapat memenuhi kebutuhannya sendiri

melalui usaha dan kerja, meskipun hal tersebut berat. Dari perspektif ekonomi, bekerja merupakan salah satu sarana produksi yang sangat penting selain modal dan faktor-faktor alam lainnya (Haryani, 2018).

Perspektif Islam mengajarkan bahwa aktivitas bekerja merupakan suatu keharusan yang dibebankan kepada seluruh umat manusia. Meskipun Allah SWT telah memberikan jaminan atas sumber penghidupan bagi setiap individu, namun perolehan rezeki tersebut tidak akan hadir dengan sendirinya tanpa adanya upaya dan ikhtiar yang dilakukan oleh pihak yang bersangkutan. Seorang muslim tahu bahwa ketika dia sedang bekerja, dia sedang dalam ibadah pada Allah dan itu adalah motivator yang kuat dalam dirinya sendiri yang membuat dirinya terlepas dari keuntungan material apapun. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur'an Surah At-Taubah/09:105.

الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَيَّ وَسَتْرُدُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْتُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Penafsiran surat At-Taubah ayat 105 oleh Quraish Shihab dilihat sebagai perintah untuk melaksanakan amal shaleh, yaitu bekerja dengan niat karena Allah yang memberi manfaat untuk diri sendiri dan orang lain. Meskipun taubat telah diberikan, waktu yang telah digunakan untuk kemaksiatan tidak dapat kembali. Shihab juga mengutip pandangan Thabathaba'i bahwa frasa "Akan melihat amal kamu" merujuk pada perbuatan selama di dunia, sedangkan "kamu akan dikembalikan" mengacu pada hari kebangkitan. Ayat ini dipahami mengandung dorongan agar manusia selalu introspeksi dan mengawasi perbuatan mereka, dengan mengingatkan bahwa setiap amal baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan (Romziana & Fajarwati, 2023).

2.2.2 Pengawasan Kerja

2.2.2.1 Definisi Pengawasan Kerja

Kegiatan manajer untuk memastikan pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang telah dibuat disebut pengawasan (Ibrahim pada 2007). Firz (2006) melihat pengawasan sebagai proses pengarahan, pemberian bantuan, bimbingan dan rangsangan pertumbuhan bawahan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi. Menurut Kadarisma (2016) pengendalian pelaksanaan tugas agar sesuai dengan hasil yang diinginkan merupakan pengertian pengawasan SDM. Toding (2016) mendefinisikan pengawasan sebagai langkah yang diambil pihak tertentu dalam organisasi yang berperan mengontrol rencana kerja. Proses untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dan manajemen dikemukakan sebagai pengawasan (Effendi, 2014). Perusahaan perlu memeriksa apakah semua berjalan sesuai rencana melalui kegiatan manajerial yang disebut pengawasan (Ratnawati dan Febriani, 2024). Pencegahan penyimpangan dengan tindakan koreksi untuk mencapai tujuan perusahaan membuat pengawasan sangat penting dalam kegiatan operasional (Alam et al., 2019).

Dari berbagai perspektif ahli tersebut, dapat dipahami bahwa pengawasan merupakan proses pengendalian sistematis yang dilakukan manajer untuk mengarahkan dan memastikan tugas dikerjakan sesuai rencana. Tidak hanya fokus pada kontrol, pengawasan juga membimbing dan mengembangkan SDM, serta mencegah penyimpangan melalui koreksi tepat untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

2.2.2.2 Fungsi Pengawasan Kerja

Menurut Juliana (2008), pengenalan berbagai faktor penghambat kegiatan dan pengambilan tindakan perbaikan diperlukan agar tujuan tercapai, itulah fungsi pengawasan. Fungsi ini dianggap penting untuk menjamin rencana dan organisasi dapat berjalan baik.

Rusdiana dan Ghazin (2014) menguraikan beberapa fungsi utama pengawasan:

1. Pencegahan berbagai penyimpangan atau kesalahan menjadi fungsi utama pengawasan.

2. Tindakan perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi dapat dilakukan melalui pengawasan agar tidak berkelanjutan yang berakibat kerugian organisasi.
3. Peningkatan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dapat diperkuat dengan laporan tertulis mengenai penyimpangan.
4. Pengawasan diharapkan bisa mencegah penyimpangan sedini mungkin, sehingga menggerakkan organisasi dan kegiatan manajemen lainnya.

Dari penjelasan di atas, fungsi pengawasan tidak hanya berperan mengidentifikasi hambatan dan mengambil tindakan koreksi, tetapi juga mencegah penyimpangan, memperbaiki kesalahan, memperkuat tanggung jawab karyawan, dan mendinamisasi organisasi. Dengan pengawasan efektif, organisasi dapat memastikan rencana berjalan sesuai harapan dan membangun budaya kerja bertanggung jawab dalam mencegah penyimpangan.

2.2.2.3 Klasifikasi Pengawasan Kerja

Klasifikasi pengawasan menurut Ernie dan Saefullah (2005) dibagi menjadi tiga:

1. Pengawasan Awal dilaksanakan ketika pekerjaan dimulai untuk mencegah penyimpangan.
2. Pengawasan Proses dijalankan saat pekerjaan berlangsung untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan.
3. Pengawasan Akhir diterapkan pada penyelesaian pekerjaan.

Sedangkan Maringan (2004) membagi pengawasan menjadi empat:

1. Pengumpulan data untuk menilai kemajuan perusahaan dilakukan atasan sebagai bentuk pengawasan internal.
2. Unit di luar perusahaan melakukan pengawasan eksternal untuk kepentingan tertentu.
3. Pengawasan preventif dijalankan sebelum rencana diimplementasikan untuk mencegah kesalahan.
4. Setelah pekerjaan dilaksanakan, pengawasan represif diterapkan agar hasil sesuai rencana

2.2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Handoko (2011) memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan:

1. Perubahan lingkungan organisasi yang terus terjadi seperti inovasi produk pesaing, bahan baku baru, dan regulasi pemerintah terdeteksi melalui fungsi pengawasan.
2. Kebutuhan pengawasan lebih formal dan hati-hati meningkat seiring bertambah besarnya organisasi, terutama untuk menjamin kualitas dan profitabilitas berbagai produk.
3. Manajer perlu menerapkan sistem pengawasan karena karyawan sering melakukan kesalahan dalam pemesanan barang, penentuan harga, atau diagnosis.
4. Tanggung jawab manajer tidak berkurang meski mendelegasikan wewenang, sehingga sistem pengawasan diperlukan untuk memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.2.2.5 Indikator Pengawasan Kerja

Ibrahim (2007) mengembangkan indikator pengawasan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan melalui observasi langsung di lapangan disebut inspeksi langsung.
2. Pengamatan langsung di tempat kerja merupakan observasi di tempat.
3. Keputusan yang disampaikan di tempat bila diperlukan adalah laporan di tempat.
4. Penyampaian laporan dalam bentuk tulisan disebut laporan tertulis.
5. Laporan lisan disampaikan secara langsung melalui pembicaraan.

2.2.2.6 Pengawasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Al-Quran, pengawasan berfokus pada bimbingan umat agar tidak terjadi hal merugikan. Juga menekankan pada introspeksi dan pengendalian diri, serta kesesuaian kegiatan dengan rencana dan inspeksi kerja anggota (Sugiharto & Syaifullah, 2023). Tanjung (2003) mengemukakan bahwa

tujuan pengawasan dalam Islam adalah menunjukkan kesalahan, memperbaiki kesalahan, dan membenarkan kebaikan.

Ar-riqobah atau pengawasan merupakan hal penting untuk memeriksa penyelesaian tugas perencanaan, menilai kecacatan pelaksanaan, dan melakukan perubahan bila ada masalah. Tugas ini harus dilakukan berkelanjutan untuk mencegah kegagalan. Nabi Muhammad SAW bersabda: "*Periksa karyamu sendiri sebelum karya orang lain, dan selidiki dirimu sebelum menyelidiki orang lain*" (HR. At-Tarmizi).

Menurut Ibn Jarir dari Muhammad bin Ka'b al-Qurazhi, dalam surat Az-Zuhruf ayat 80.

يَكْتُبُونَ لَدَيْهِمْ وَرُسُلْنَا بَلَىٰ ۚ وَنَجْوَاهُمْ سِرَّهُمْ نَسْمَعُ لَا أَنَا يَحْسَبُونَ أَمْ

Artinya: "Apakah mereka mengira, bahwa Kami tidak mendengar rahasia dan bisikan-bisikan mereka? Sebenarnya (Kami mendengar), dan utusan-utusan (malaikat-malaikat) Kami selalu mencatat di sisi mereka".

Kisah dua orang *Quraisy* dan seorang *Thaqif* yang duduk di samping *Ka'bah* menjadi latar belakang turunnya ayat Az-Zukhruf: 80, ketika mereka mempertanyakan apakah Allah mendengar percakapan mereka (Rifa'i, 1999). Allah selalu mengikuti dan memperhatikan tindakan kita dimanapun dan kapanpun, sehingga kita harus selalu ingat pengawasan-Nya.

Pengawasan dalam Islam meliputi pengawasan individual dan kolektif dalam bentuk *amar ma'ruf nahi munkar*, serta keyakinan bahwa Allah selalu mengawasi dan membalas perbuatan manusia. Pengawasan dalam Islam didasarkan pada tiga hal: ketakwaan individu yang bersumber dari tauhid dan keimanan, kontrol pimpinan dan anggota dalam komunitas, serta implementasi aturan yang sesuai syariah dengan bantuan teknologi yang transparan (Sugiharto & Syaifullah, 2023).

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Defini Lingkungan Kerja

Segala peralatan dan bahan dalam lingkungan tempat bekerja, termasuk cara kerja dan pengaturannya baik individu maupun kelompok, digambarkan sebagai lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017). Pendapat serupa disampaikan Wursanto (2009) yang melihat lingkungan kerja sebagai aspek fisik dan mental

yang baik langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja dianggap memadai bila para pekerja bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal, dalam keadaan sehat, aman dan nyaman.

Sutrisno (2012), lingkungan kerja mencakup segala sarana penunjang di sekeliling pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Silalahi (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh elemen internal maupun eksternal institusi yang memberikan dampak terhadap kegiatan pegawai dalam upaya pencapaian target kerja. Pendapat yang sejalan disampaikan oleh Sedarmayanti (2014) yang mengartikan lingkungan kerja sebagai totalitas perlengkapan dan material yang dihadapi pekerja di lokasi kerjanya, termasuk metode dan pengakuan kerja baik perseorangan maupun berkelompok. Adapun menurut Siagian (2014) tempat di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari merupakan lingkungan kerja.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua unsur fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja karyawan, termasuk alat-alat, sarana prasarana, cara kerja, dan kondisi fisik maupun mental, yang mempengaruhi kinerja, produktivitas dan pencapaian tujuan kerja karyawan dalam suatu organisasi disebut lingkungan kerja. Ciri lingkungan kerja yang baik ditunjukkan dengan kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman, baik secara pribadi maupun dalam konteks kerja tim.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan pemikiran Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja diklasifikasikan ke dalam dua kelompok pokok yang diuraikan seperti di bawah ini:

1. Lingkungan Fisik. Keadaan material yang berada di sekeliling area kerja yang mampu memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai termasuk dalam kategori lingkungan kerja fisik. Klasifikasi ini terbagi dalam dua sub-kategori:

- a. Fasilitas kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti meja, kursi, dan tempat kerja.
 - b. Faktor perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti aroma tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, kelembaban, penerangan, kebisingan dan getaran mekanik.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik. Seluruh aspek yang berhubungan dengan relasi pekerjaan, meliputi interaksi dengan atasan, kolega sejawat, ataupun personel yang berada di bawah koordinasi, dikategorikan dalam lingkungan kerja non-fisik. Aspek-aspek tersebut meliputi:
- a. Aspek lingkungan sosial, misalnya latar belakang keluarga seperti status, jumlah anggota keluarga, dan tingkat kesejahteraan.
 - b. Aspek status sosial, di mana otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan bertambah seiring dengan tingginya status seseorang.
 - c. Aspek hubungan industrial dalam perusahaan, yaitu interaksi kerja antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
 - d. Aspek sistem informasi, yang menjamin kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga pekerjaan berjalan lebih nyaman dan cepat.

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018) mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja:

1. Faktor-Faktor Lingkungan Fisik
 - a. Penataan ruang kerja, yang mencakup letak dan penyusunan peralatan kerja, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan, berperan dalam mempengaruhi kenyamanan dan gaya bekerja karyawan.
 - b. Desain pekerjaan, yang meliputi peralatan dan prosedur atau metode kerja. Peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan berdampak pada kesehatan dan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan tempat bekerja, yang mencakup pencahayaan dan kebisingan yang erat kaitannya dengan kenyamanan. Sirkulasi udara,

suhu ruangan, dan pencahayaan yang sesuai memberikan dampak besar pada kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

- d. Tingkat privasi visual dan akustik. Beberapa jenis pekerjaan membutuhkan ruang kerja yang memberikan privasi. Privasi diartikan sebagai "kebebasan individu" dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok. Privasi visual berkaitan dengan kebebasan akan hal yang dilihat, sedangkan privasi akustik berkaitan dengan pendengaran.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Psikis.

Beberapa aspek yang berkaitan dengan hubungan sosial dan organisasi:

- a. Volume Pekerjaan yang Berlebihan. Tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas dengan batasan waktu yang ketat dapat menyebabkan tekanan psikologis dan stresor pada tenaga kerja. Kondisi ini mengakibatkan produktivitas kerja yang tidak optimal dan pencapaian hasil yang menurun.
- b. Mekanisme Pengawasan yang Tidak Memadai. Implementasi sistem pengawasan yang kurang efektif dan tidak terstruktur dengan baik berpotensi memunculkan berbagai permasalahan, seperti fluktuasi kondisi kerja yang tidak stabil dan minimnya masukan evaluatif terhadap performa karyawan.
- c. Kendala Pencapaian Sasaran. Rasa kecewa dan frustrasi dapat timbul ketika ekspektasi organisasi tidak selaras dengan aspirasi para pekerja, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Dinamika Perubahan Organisasional. Transformasi dalam dunia kerja, termasuk modifikasi tugas dan tanggung jawab, restrukturisasi organisasi, perubahan atmosfer kerja seperti rotasi kepemimpinan, dapat mengubah pola dan metode kerja individu.
- e. Konfrontasi Interpersonal dan Intragrup. Pertentangan muncul antara orang per orang maupun kelompok ketika target yang sama diperebutkan dan terjadi kompetisi untuk mencapainya. Konfrontasi ini dapat menghasilkan dampak destruktif, seperti hambatan dalam komunikasi,

berkurangnya solidaritas dan kolaborasi. Sebaliknya, konflik juga dapat memberikan pengaruh positif melalui inisiatif konstruktif dalam menyelesaikan pertentangan di lingkungan kerja, seperti kompetisi yang sehat, resolusi permasalahan, dan penanganan perbedaan antar pribadi.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut penjelasan Sedarmayanti (2010), parameter-parameter yang menjadi tolok ukur lingkungan kerja diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penerangan. Peran penerangan sangat vital bagi pegawai dalam menjamin keamanan, memperlancar aktivitas kerja, serta mengurangi potensi terjadinya kekeliruan.
2. Sirkulasi udara. Keberadaan oksigen merupakan kebutuhan esensial bagi organisme hidup untuk mempertahankan eksistensi dan menjalankan fungsi metabolismenya. Kualitas udara dinilai menurun ketika konsentrasi oksigen berkurang dan terkontaminasi oleh unsur gas atau aroma yang dapat membahayakan kondisi kesehatan.
3. Kebisingan. Polusi berupa suara keras atau bunyi yang tak diharapkan dapat menimbulkan gangguan yang signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa paparan suara ini dalam waktu lama dapat mengganggu fokus pekerjaan, merusak kemampuan mendengar, menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi, bahkan berpotensi menyebabkan kematian
4. Bau tidak sedap. Konsentrasi pekerja seringkali terganggu oleh bau tak sedap yang muncul di area kerja, yang merupakan bentuk pencemaran lingkungan. Sensitivitas indra penciuman dapat mengalami penurunan akibat paparan terus-menerus terhadap aroma tidak menyenangkan.
5. Keamanan. Untuk menjaga kondisi lingkungan kerja tetap aman, faktor keamanan perlu diwujudkan. Salah satunya dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.2.3.5 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Sikap karyawan juga bisa diartikan sebagai lingkungan kerja islami. Menurut Anoraga (2006), lingkungan kerja dalam Islam adalah keadaan di mana manusia saling melengkapi sesuai perannya untuk mencapai kesejahteraan dunia

dan akhirat. Lingkungan kerja islami selalu berkaitan dengan manusia dan Allah SWT. Sebagai manusia, dalam bekerja kita juga perlu menjaga kebersihan lingkungan alam sekitar (Cahyadi, 2019).

Selain menjaga kebersihan lingkungan, sebagai makhluk sosial manusia juga perlu menjaga hubungan baik antar sesama karyawan untuk menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam bekerja, sehingga timbul rasa kekeluargaan. Allah SWT mengajarkan kita untuk memelihara hubungan baik dengan sesama, sebagaimana disebutkan dalam Alquran Surat Al-Hujuraat ayat 10:

تُرْحَمُونَ لَعَلَّكُمْ اللَّهُ وَاتَّقُوا^٤ أَخَوِيكُمْ بَيْنَ فَاصِلِحُوا إِخْوَةَ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat Rahmat”.

Ajaran dalam ayat tersebut mendorong kita untuk menjadi makhluk yang menjaga hubungan baik dengan saudara, tidak berselisih yang bisa menyebabkan perpecahan. Menjaga hubungan persaudaraan sangat penting, selain karena merupakan ajaran Islam, juga membawa banyak manfaat bagi karyawan dalam bekerja. Nyamannya suasana kerja akan membuat karyawan betah dan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, loyalitas karyawan akan terbangun sehingga mereka akan setia bekerja di perusahaan.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Sikap positif terhadap pekerjaannya yang dilakukan seseorang merupakan inti dari apa yang dinamakan kepuasan kerja Afandi (2018). Ini mencakup respons emosional dan perilaku terhadap tugas yang diemban, mencerminkan penghargaan terhadap nilai-nilai esensial dalam pekerjaan tersebut. Dimensi emosional dari fenomena ini digarisbawahi oleh Handoko (2001), yang memandangnya sebagai kondisi kejiwaan menyenangkan yang dialami karyawan ketika mereka mengevaluasi tugas-tugas mereka. Hasibuan (2013) memperluas konsep ini dengan menekankan bahwa sikap emosional positif tersebut tercermin dalam semangat kerja yang tinggi, disiplin optimal, dan

prestasi gemilang. Luthans (2006) menguraikan fenomena ini sebagai hasil penilaian karyawan atas sejauh mana pekerjaannya memberikan hal-hal yang mereka anggap berharga. Sementara Robbins & Judge (2008) menggambarannya sebagai sensasi positif yang muncul setelah mengevaluasi karakteristik pekerjaan yang dijalani.

Pendekatan Spector (1997) *job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek dalam pekerjaannya itu. Spector juga menawarkan dua sudut pandang untuk memahami reaksi pekerja terhadap tugas mereka: secara holistik (pendekatan global) atau melalui komponen-komponen spesifik.

Mensintesiskan berbagai perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa kondisi kepuasan dalam bekerja merepresentasikan respons psikologis positif terhadap situasi profesional, yang muncul dari penilaian terhadap elemen-elemen pekerjaan dan tingkat pemenuhan terhadap nilai-nilai yang dianggap vital.

2.2.4.2 Teori Kepuasan Kerja Spector

Spector (1997) mengidentifikasi sembilan dimensi penting dalam aspek kepuasan profesional:

1. Gaji, meliputi kompensasi, keadilan dalam distribusinya, dan proporsionalitasnya dengan kontribusi yang diberikan.
2. Prospek kemajuan karier (promosi), kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam hierarki organisasi.
3. Tunjangan (manfaat tambahan), insentif finansial dan non-finansial seperti program pensiun, otonomi tugas, dan fleksibilitas waktu kerja.
4. Sistem apresiasi (imbalan), pengakuan dari organisasi berupa bonus, kenaikan kompensasi, atau peningkatan status.
5. Pengawasan (*supervisor*), interaksi dengan pihak yang mengawasi kinerja dan memberikan arahan.
6. Protokol pelaksanaan tugas, langkah-langkah yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan regulasi.
7. Rekan kerja, dinamika hubungan dengan sesama pekerja yang memengaruhi atmosfer kerja.

8. Karakteristik tugas, deskripsi, variasi, peran dan jadwal kerja yang dijalani.
9. Aliran informasi (komunikasi), proses pertukaran informasi yang menjadi pondasi interaksi profesional.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2015) menguraikan lima parameter untuk mengukur tingkat kepuasan dalam konteks profesional:

1. Pekerjaan itu sendiri. Daya tarik, tantangan, dan kepuasan intrinsik dari tugas yang diemban
2. Kompensasi finansial (gaji). Kesesuaian imbalan dengan beban kerja dan keadilannya dibandingkan rekan sejawat.
3. Promosi. Peluang untuk maju dalam karier dan kejelasan jalur karir.
4. Pengawasan. Kapasitas pimpinan dalam memberikan dukungan teknis dan psikologis.
5. Lingkungan sosial kerja (rekan kerja). Kualitas relasi dengan rekan seprofesi, termasuk keramahan dan saling mendukung.

2.2.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Gilmer (1966) mengidentifikasi sepuluh faktor yang berkontribusi pada pengalaman kerja yang memuaskan:

1. Peluang untuk berkembang/maju. Kesempatan untuk mengasah kompetensi dan memperluas pengalaman.
2. Keamanan kerja. Stabilitas posisi yang memberikan rasa aman dalam bekerja.
3. Struktur gaji. Sistem kompensasi yang adil dan proporsional dengan kontribusi.
4. Manajemen kerja. Pengelolaan yang menciptakan lingkungan kerja kondusif.
5. Infrastruktur fisik/kondisi. Meliputi ruang kerja, sistem ventilasi, pencahayaan, dan fasilitas pendukung.
6. Sistem pengawasan. Mekanisme pengawasan yang memberikan arahan tanpa menimbulkan tekanan.
7. Elemen intrinsik pekerjaan. Tingkat kesulitan, kebutuhan keterampilan, dan kebanggaan dalam menjalankan tugas.
8. Pola komunikasi. Alur informasi antara berbagai tingkatan dalam organisasi.

9. Dinamika sosial dalam pekerjaan. Interaksi informal yang memengaruhi atmosfer kerja.
10. Sarana penunjang (fasilitas). Fasilitas tambahan seperti layanan kesehatan, cuti, dan program pensiun.

2.2.4.5 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Kata kepuasan dalam kamus bahasa Arab memiliki kata dasar puas, yang diterjemahkan dengan beberapa kata diantaranya Ishba'- Shab'a (شبع- اشباع), qana'a (قنع), dan radiyah-ridha (الرضا). Kata isyba' memiliki arti puas, kenyang, merasa penuh, menunjukkan kepuasan yang bersifat fisik. Kata qana'a memiliki arti puas terhadapnya, menjadi puas, berkeyakinan, bersedia menerima, menunjukkan makna keyakinan atau penerimaan (afeksi). Kata ridha memiliki arti merasa puas, senang, rela atas sesuatu atau bagian.

Kata kepuasan dalam bahasa Arab adalah *ridha* yang memiliki arti kerelaan, suka cita, kesukaan atau bahagia terhadap ketetapan (takdir) Allah swt. Kata *ridha* dalam Alqur'an lebih dominan berperan sebagai kata kerja sehingga perlu subyek yang menyertainya untuk menjadi sebuah kalimat. Makna *ridha* (sebagai kata kerja) dikaitkan pada tiga subyek yaitu manusia, Allah swt., dan sesuatu yang *ridha* (memuaskan atau membuat senang). Pengertian konsep *ridha* tersebut sebagai landasan untuk mengenal kata kepuasan kerja dalam perspektif Islam. Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan *ridha* juga dapat disimak dalam firman Allah, Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

فَضْلِهِ مِنْ اللَّهِ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ حَسْبُنَا وَقَالُوا وَرَسُولُهُ اللَّهُ ءَاتَاهُمْ مَا رَضُوا أَنَّهُمْ وَلَوْ
رُغِبُونَ إِلَى اللَّهِ إِلَىٰ إِنَّا وَرَسُولُهُ

Artinya: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)".

Ayat ini mengandung akhlak yang tinggi dan rahasia mulia, dimana ia menjadi *ridho* dengan apa yang diberikan Allah dan Rosulnya, tawakal kepada Allah semata, yaitu dalam firman-Nya: Dan mereka berkata: "Cukuplah Allah bagi kami." Dan rasa harap kepada Allah SWT semata agar diberi kemudahan

untuk taat kepada Rosulullah SAW, melaksanakan perintahnya, meninggalkan larangannya, membenarkan beritanya, dan mengikuti jejaknya (Julaeha, 2022).

Pengertian kepuasan kerja dalam perspektif Islam dengan singkatan WSI (*Work Satisfaction in the Perspective of Islam*) diperkenalkan oleh Baharom dkk. (2014) yang dapat diartikan Kepuasan Kerja Islami. Menurut konsep Islam, kepuasan kerja didefinisikan sebagai kegembiraan spiritual yang dirasakan pekerja dari awal hingga akhir bekerja, dengan landasan keyakinan bahwa aktivitas tersebut merupakan bentuk ketaatan yang dapat mendatangkan ridho Allah SWT.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Karyawan

Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada SDM yang mengemban fungsi perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian. Demi tercapainya target organisasional, jajaran pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap karyawan agar potensi mereka dapat dimaksimalkan. Pelaksanaan pengawasan merupakan aspek yang teramat krusial bagi perusahaan. Kerugian akibat penyimpangan dapat diminimalisir seminimal mungkin apabila pengawasan dari pihak manajemen telah diimplementasikan secara optimal.

Setiap karyawan maupun pemimpin di suatu lembaga perlu memiliki tingkat pengawasan kerja yang maksimal, dimana hal ini memerlukan komitmen tinggi dan kerja keras dari segenap karyawan, karena tanpa hal tersebut, perkembangan organisasi akan terhambat dan pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit direalisasikan. Pengawasan, sebagaimana dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2006), diartikan sebagai suatu proses dimana kinerja karyawan dipantau berdasarkan standar tertentu untuk pengukuran kinerja. Sementara itu, Daft (2002) berpendapat bahwa pengawasan merupakan proses pemantauan aktivitas karyawan, dengan tujuan menjaga agar organisasi tetap berada pada jalur pencapaian sasaran, serta melakukan koreksi bila diperlukan agar implementasi pekerjaan selaras dengan rencana awal. Kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sangat ditentukan oleh pengawasan.

Tugas dapat diselesaikan dengan lebih mudah jika pengawasan dalam perusahaan dilaksanakan secara intensif, sedangkan kinerja dalam pelaksanaan tugas cenderung menurun jika pengawasan tidak dilakukan secara maksimal (Lovihan et al., 2018).

Oleh beberapa peneliti seperti Koyo et al., (2022), Martoyo et al., (2024), Syarif et al., (2023) dan Retnoningsih (2020) ditemukan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengawasan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui implementasi pengawasan yang baik dan benar. Variabel kinerja dipengaruhi secara krusial oleh variabel pengawasan pada setiap institusi, baik yang berorientasi bisnis maupun non-bisnis. Efek positif dan makna penting diberikan oleh variabel pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Soetjipto (2008:87) sebagai segala unsur atau hal yang dapat memberikan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan atau organisasi, yang nantinya akan berdampak positif maupun negatif terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja memiliki manfaat berupa penciptaan semangat kerja yang akan meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas, selain itu kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Performa karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan menyebabkan penurunan efektivitas dan efisiensi dalam sistem operasional, dimana karyawan akan mengalami penurunan performa dan waktu pencapaian tugas tidak sesuai dengan target yang diberikan. Sebaliknya, dampak positif bagi perusahaan dan diri sendiri akan dihasilkan oleh lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan merasakan kepuasan dalam pencapaian kinerjanya (Sihaloho et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Husna & Prasetya (2024), Ahmad et al., (2022), Rovizanti & Rijanti (2024), Ningsih et al., (2021) dan Hartini & Wahyuni (2021) dikemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja atau dapat dikatakan variabel kinerja

karyawan dapat diprediksi oleh lingkungan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan akan terjadi sejalan dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja.

2.3.3 Hubungan Pengawasan Dengan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Hubungan antar variabel dalam konteks pengawasan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui alur yang sistematis dari variabel X menuju Z kemudian ke Y. Variabel X dalam hal ini adalah pengawasan (*supervision*) yang mencakup pengawasan yang proporsional dan tepat, pelaksanaan pengawasan secara rutin dan konsisten, evaluasi pasca pengawasan terhadap karyawan, serta perbaikan ketika terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas. Pengawasan ini juga meliputi pendekatan partisipatif dengan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

Pengawasan sebagai variabel X kemudian mempengaruhi variabel Z yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*). Ketika pengawasan dilakukan dengan baik, rutin, dan proporsional, hal ini akan menciptakan rasa aman dan terarah bagi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Konsistensi dalam pengawasan yang disertai dengan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, pengawasan yang tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja sebagai variabel Z selanjutnya menjadi pendorong kuat bagi variabel Y yaitu kinerja karyawan (*employee performance*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yaningsih dan Triwahyuni (2022), peningkatan kinerja karyawan didorong secara kuat oleh tingginya kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerjanya, termasuk sistem pengawasan yang diterapkan, akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian oleh Wildayana et al. (2019) dan Ainia (2021) memperkuat alur hubungan ini dengan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai akan terjadi jika pengawasan ditingkatkan. Hal

ini mengindikasikan bahwa pengawasan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, melainkan melalui mediasi kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem pengawasan yang memberdayakan dan mendukung melalui implementasi pengawasan partisipatif, evaluasi kinerja yang transparan, dan pemberian umpan balik konstruktif agar pengawasan dapat menjadi instrumen efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2.3.4 Hubungan Lingkungan Dengan Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan literatur yang dikemukakan, hubungan antar variabel dalam konteks lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui alur sistematis dari variabel X menuju Z kemudian ke Y. Menurut Robbins dan Judge (2015), faktor-faktor lingkungan kerja ini menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan emosional karyawan dalam menjalankan tugasnya, antara lain: hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan karyawan dalam memanfaatkan kebijakan kesejahteraan, perhatian perusahaan terhadap keamanan kerja yang berkaitan dengan risiko pekerjaan, serta suasana lingkungan kerja yang nyaman.

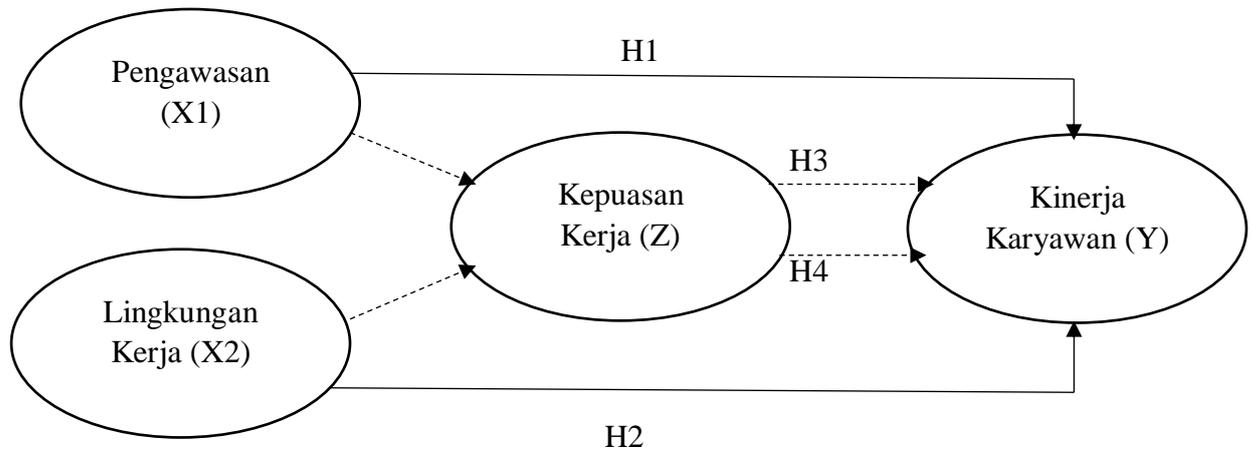
Lingkungan kerja sebagai variabel X kemudian mempengaruhi variabel Z yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*). Ketika lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal hubungan interpersonal yang baik, kebijakan kesejahteraan yang memadai, dan keamanan kerja yang terjamin, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta. Keinginan setiap individu dalam organisasi untuk bekerja dalam suasana lingkungan kerja yang nyaman pada dasarnya bertujuan agar mereka merasa betah dan dapat bekerja dengan optimal. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan kepuasan bagi karyawan, sehingga mereka dapat fokus pada pelaksanaan tugas-tugasnya tanpa terganggu oleh faktor-faktor eksternal yang merugikan.

Kepuasan kerja sebagai variabel Z selanjutnya berperan sebagai mediator yang mempengaruhi variabel Y yaitu kinerja karyawan (*employee performance*). Penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al. (2023) membuktikan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap

kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja menjalankan fungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Jopanda (2021) yang menunjukkan konsistensi bahwa lingkungan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja.

Mekanisme hubungan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan melalui pengaruh positif yang diberikan oleh kepuasan karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Junaidi (2021), meningkatnya kepuasan pegawai dapat memperkuat peran lingkungan kerja dalam mengoptimalkan prestasi karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja, melainkan melalui mediasi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja yang tinggi inilah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

2.4 Kerangka Konseptual



Penjelasan:

Garis Penuh (→) - Pengaruh Langsung: Garis penuh menggambarkan hubungan pengaruh langsung antara satu variabel terhadap variabel lainnya tanpa melalui variabel perantara. Dalam model ini, garis penuh menunjukkan dua pengaruh langsung. Pertama, pengaruh langsung Pengawasan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dihipotesiskan sebagai H1. Kedua, pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dihipotesiskan sebagai H. Hubungan-hubungan ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tanpa memerlukan variabel perantara.

Garis Putus-putus (--->) - Pengaruh Tidak Langsung/Mediasi: Garis putus-putus menggambarkan hubungan pengaruh tidak langsung atau pengaruh mediasi, dimana satu variabel mempengaruhi variabel lain melalui variabel perantara (mediator). Dalam model ini, garis putus-putus menunjukkan bahwa baik Pengawasan (X1) maupun Lingkungan Kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z). Artinya, pengawasan dan lingkungan kerja pertama-tama mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada kinerja mereka.

2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koyo et al., (2022), Martoyo et al., (2024), Syarif et al., (2023) dan Retnoningsih (2020).

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Husna & Prasetya (2024), Ahmad et al., (2022), Rovizanti & Rijanti (2024), Ningsih et al., (2021) dan Hartini & Wahyuni (2021).

H3: Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Wildayana et al. (2019) dan Ainia (2021)

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hakim et al. (2023), Jopanda (2021) dan Junaidi (2021).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih untuk studi ini adalah pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji teori-teori melalui pengumpulan data berupa angka-angka dari variabel-variabel yang diteliti serta membutuhkan proses analisis statistik untuk mengolah informasi yang diperoleh. Sugiyono (2018) mendeskripsikan bahwa metode penelitian yang berbasis positivistik (data konkrit) termasuk dalam pendekatan kuantitatif, di mana angka-angka menjadi bentuk data yang akan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian untuk menghasilkan kesimpulan. Data yang terkumpul dalam penelitian ini berasal dari respon karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner sebagai instrumen penelitiannya.

Ditetapkannya penelitian eksplanatori (*explanatory research*) sebagai jenis penelitian ini berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengevaluasi keterkaitan antar variabel yang telah dihipotesiskan. Kebenarannya akan diuji melalui hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Pengkategorian penelitian ini masuk ke dalam penelitian survei karena penulis mengimplementasikan metode survei dalam pengumpulan data dan hasil penelitiannya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Penggilingan Bakso Arema Mujur Pasar Sagulung, Blok C, No.12, Batu Aji, Batam yang bergerak dibidang pengolahan makanan.

3.3 Populasi dan Sampel

Keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berbentuk orang, benda, atau suatu hal yang mampu menyediakan informasi penelitian didefinisikan sebagai populasi (Ismiyanto, 2003). Sementara itu,

populasi merupakan keseluruhan area generalisasi yang mencakup benda ataupun pelaku dengan mutu dan banyaknya jumlah khusus yang telah ditentukan peneliti untuk dieksplorasi lalu ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan perspektif kedua pakar tersebut, populasi dapat diinterpretasikan sebagai keseluruhan objek atau subjek penelitian dengan karakteristik spesifik yang telah ditetapkan untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian yang sedang dilaksanakan, yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh pekerja di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam dengan jumlah 50 orang. Untuk penelitian ini, menerapkan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan metode sampling jenuh untuk menentukan sampel penelitian dan semua 50 karyawan tersebut dimasukkan dalam sampel.

3.4 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian yang dilaksanakan ini, pemanfaatan dua jenis data telah dilakukan, yakni data sekunder dan data primer. Penyebaran kuesioner kepada para responden menjadi cara perolehan data primer, sementara data sekunder didapatkan dari berbagai sumber yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dijalankan.

3.5.1 Data Primer

Langsung dari sumber pertama didapatkanlah data primer melalui distribusi kuesioner kepada responden yang telah ditunjuk sebagai sampel penelitian. Variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian terkandung dalam pertanyaan-pertanyaan yang termuat dalam kuesioner tersebut.

3.5.2 Data Sekunder

Fungsi pendukung diemban oleh data sekunder yang diaplikasikan dalam studi ini, di mana perolehannya berasal dari beragam sumber seperti dokumen perusahaan, artikel, literatur, situs internet, serta jurnal yang berkaitan dengan studi yang sedang berlangsung. Penguatan dan pelengkapan informasi dari data primer menjadi tugas utama data sekunder. Berbagai bentuk data seperti catatan historis perusahaan terkait prosedur

dan kebijakan yang diberlakukan, laporan penjualan, serta data gaji termasuk dalam kategori data ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang tepat dan instrumen penelitian yang valid sangat berperan dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan (Jailani et al., 2023). Pengumpulan data dengan teknik yang tepat merupakan salah satu langkah krusial dalam penelitian, sebab data yang akan digunakan dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian menjadi tujuan utama dari dilakukannya penelitian.

a. Kuesioner

Serangkaian pertanyaan serta pernyataan yang langsung diberikan kepada responden disebut sebagai kuesioner, yang merupakan salah satu metode pengumpulan data (Supriyanto et al., 2020). Pendistribusian kuesioner akan dilakukan kepada responden terkait dalam konteks penelitian ini.

b. Observasi

Proses kompleks yang di dalamnya terlibat proses ingatan dan pengamatan didefinisikan sebagai observasi (Sugiyono, 2014). Pengamatan secara langsung terhadap Penggilingan Bakso Arema Mujur di Batam dilakukan sebagai bagian dari observasi untuk memperoleh gambaran tentang lingkungan kerja dan pengawasan.

c. Wawancara Untuk Observasi

Fadhallah (2021) menyatakan wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang dapat dilakukan secara tatap muka, di mana satu pihak adalah pewawancara dan yang lainnya adalah orang yang diwawancarai. Teknik pengumpulan data berupa wawancara diterapkan jika peneliti ingin menggali lebih dalam hal-hal dari responden, namun juga bisa dilakukan sebagai pendahuluan penelitian dengan maksud mencari informasi mengenai permasalahan yang akan menjadi topik.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Penjenisan variabel dilakukan berdasarkan kedudukannya dalam sebuah penelitian (Winarno, 2013). Beberapa jenis variabel dapat diidentifikasi dalam penelitian yang mempelajari hubungan sebab-akibat antar variabel ini, yaitu: variabel antara atau *intervening*, variabel bebas, dan variabel terikat. Penjelasan untuk masing-masing variabel penelitian tersebut dipaparkan sebagai berikut:

- a. Variabel terikat (*dependent variable*) atau disebut juga variabel respon atau *output* adalah variabel konsekuen, kriteria, *output*, yang mendapat pengaruh atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Pengamatan terhadap variasi variabel terikat dilakukan tanpa manipulasi, sebagai hasil yang diprediksi berasal dari variabel bebas. Kondisi yang ingin dijelaskan biasanya merupakan variabel terikat. Kinerja pegawai (Y) ditetapkan sebagai variabel terikat/dependen dalam studi ini.
- b. Variabel yang diduga menjadi penyebab munculnya variabel terikat disebut sebagai variabel bebas (*independent variable*). Variabel *antecedent*, prediktor, stimulus juga menjadi sebutan lain untuk variabel bebas. Perubahan atau timbulnya variabel terikat disebabkan oleh variabel bebas yang berperan sebagai faktor yang mempengaruhi. Pengukuran, pengamatan, dan manipulasi biasanya dilakukan terhadap variabel bebas untuk diketahui pengaruh atau hubungannya dengan variabel lain. Lingkungan kerja (X2) dan Pengawasan (X1) ditetapkan sebagai variabel bebas dalam riset ini.
- c. Variabel *intervening* berperan sebagai variabel yang secara teoretis memberikan pengaruh pada hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, namun pengamatan atau pengukuran secara langsung tidak dapat dilakukan. Variabel ini berperan sebagai mediator atau penghubung yang menjelaskan bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan eksistensinya dapat diidentifikasi melalui pengaruh yang diberikan variabel bebas pada variabel terikat serta landasan teori yang mendukung. Dalam studi ini, kepuasan kerja (Z) ditentukan sebagai variabel *intervening*.

Identifikasi variabel dalam penelitian diuraikan berikut ini:

1. Pengawasan kerja sebagai variabel independen (X1)
Aktivitas monitoring, evaluasi, dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi tercakup dalam pengawasan kerja.
2. Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X2)
Kondisi non-fisik dan fisik di tempat kerja, meliputi pencahayaan, tata ruang, suhu, fasilitas kerja, dan hubungan antar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan terangkum dalam lingkungan kerja.
3. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)
Output secara kuantitas dan kualitas yang diraih karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab kerja direpresentasikan oleh kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z)
Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengawasan, serta berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan digambarkan oleh kepuasan kerja.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemahaman terhadap prosedur dan instruksi kerja. b. Minimalisasi tingkat kesalahan dalam pekerjaan. c. Kerapihan dan kebersihan hasil kerja. 	Robbins (2006)
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> a. Jumlah <i>output</i> pekerjaan yang dihasilkan. b. Pencapaian target kerja sesuai dengan yang ditetapkan. c. Peningkatan jumlah hasil kerja dibanding periode sebelumnya. 	

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemanfaatan waktu kerja secara efisien. b. Ketepatan waktu kehadiran di tempat kerja. c. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i>. 	Robbins (2006)
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Penggunaan sumber daya secara optimal. b. Penghematan biaya dalam pelaksanaan pekerjaan. 	
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan bekerja tanpa supervisi langsung. b. Inisiatif dalam menyelesaikan masalah. c. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. 	
	Komitmen kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Mematuhi peraturan yang berlaku. b. Menjaga kepercayaan organisasi. c. Bekerja dengan penuh dedikasi. 	
Pengawasan (X1)	Inspeksi langsung	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengecekan kesesuaian prosedur kerja. b. Evaluasi kondisi peralatan dan fasilitas. c. Pemeriksaan kepatuhan terhadap standar keselamatan. 	Ibrahim (2007)
	Observasi di tempat	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengamatan proses kerja secara langsung. b. <i>Monitoring</i> perilaku dan sikap kerja pegawai. c. Pengawasan interaksi antar pegawai. 	
	Laporan di tempat	<ul style="list-style-type: none"> a. Pencatatan temuan saat pengawasan berlangsung. b. Dokumentasi kondisi di lapangan. c. Bukti <i>visual</i> (foto/video) kondisi di lapangan 	

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
	Laporan tertulis	<ul style="list-style-type: none"> a. Laporan harian/mingguan/bulanan kinerja. b. Rekapitulasi masalah dan solusi. c. Penyusunan rekomendasi perbaikan. 	
	Laporan lisan	<ul style="list-style-type: none"> a. Diskusi temuan dengan tim terkait. b. Penyampaian <i>feedback</i> langsung. c. Briefing evaluasi kinerja. d. Komunikasi masalah dan solusi secara verbal. 	
Lingkungan kerja (X2)	Penerangan/cahaya di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Intensitas cahaya sesuai standar kebutuhan kerja. b. Distribusi cahaya merata di area kerja. c. Tidak ada silau yang mengganggu. 	Sedarmayanti (2010)
	Sirkulasi udara di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Ventilasi udara memadai. b. Suhu ruangan terjaga optimal. c. Sistem AC/kipas angin berfungsi baik. 	
	Kebisingan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat kebisingan sesuai ambang batas. b. Peredam suara pada mesin/peralatan. c. Penggunaan alat pelindung telinga. 	
	Bau tidak sedap di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengelolaan sampah yang baik. b. Pembersihan rutin area kerja. c. Perawatan saluran pembuangan. 	
	Keamanan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Sistem keamanan 24 jam. b. CCTV dan sistem pemantauan. c. Prosedur tanggap darurat. 	

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
Kepuasan kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keahlian. b. Kesempatan belajar hal baru dalam pekerjaan. c. Tingkat tantangan dalam pekerjaan 	Robbins & Judge (2015)
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesesuaian gaji dengan beban kerja b. Ketepatan waktu pembayaran gaji. c. Keadilan gaji dibanding rekan kerja. d. Kecukupan gaji untuk kebutuhan hidup. 	
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kejelasan jenjang karir. b. Kesempatan pengembangan diri. c. Transparansi sistem promosi. 	
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaya kepemimpinan atasan. b. Feedback yang konstruktif. c. Komunikasi dengan atasan. 	
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Kerja sama tim yang baik. b. Komunikasi antar rekan kerja. c. Suasana kerja yang nyaman 	

3.7 Skala Pengukuran

Winarno (2013) mengartikan pengukuran (*measurement*) sebagai metode pemberian nilai numerik yang menggambarkan besaran karakteristik subjek dalam populasi atau sampel. Saat nilai-nilai diberikan pada objek-objek tertentu dengan cara yang mencerminkan kualitas karakteristik tersebut, maka proses ini disebut pengukuran.

Skala pengukuran didefinisikan oleh Muhammad (2005) sebagai penentuan skala terhadap variabel berdasarkan tipe data yang terkandung dalam variabel riset. Skala pengukuran berfungsi sebagai rujukan atau panduan untuk menetapkan instrumen ukur dalam memperoleh hasil data kuantitatif.

Dalam penelitian yang akan dilaksanakan, Skala Likert diadopsi sebagai instrumen pengukuran. Menurut Djaali dan Muljono (2007), skala

likert dapat digunakan sebagai instrument pengukuran untuk mengetahui sikap, pandangan, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap fenomena atau gejala sosial tertentu. Beberapa alternatif jawaban yang digunakan dalam kuesioner penelitian meliputi: SS (Sangat Setuju) dengan skor 5, ST (Setuju) dengan skor 4, RG (Ragu-ragu) dengan skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1.

3.8 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Pendeskripsian atau penggambaran data yang telah terkumpul apa adanya merupakan karakteristik metode deskriptif (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif bertujuan menerjemahkan jawaban responden atas pilihan pernyataan yang diberikan dan mendistribusikan frekuensi respon tersebut berdasarkan data yang terkumpul. Lima skala pernyataan dengan Skala Likert digunakan untuk menjelaskan jawaban responden dalam penelitian ini. Penggambaran secara mendalam variabel-variabel yang diteliti juga memanfaatkan analisis ini. Proses penyuntingan akan dilalui oleh data yang berhasil dikumpulkan melalui survei, kemudian diorganisir dalam bentuk tabel, dan dibahas secara rinci menggunakan teknik statistik deskriptif (Supriyanto dan Ekowati, 2019).

3.9.2 Teknik Smart PLS

Cheng (2023) menyatakan bahwa analisis Jalur dengan Smart-PLS (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) adalah sebuah teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ilmiah, terutama dalam ilmu sosial dan manajemen. Smart-PLS adalah metode yang digunakan untuk mengukur dan memodelkan hubungan antarvariabel dalam suatu kerangka kerja konseptual. Dalam konteks penelitian, Smart-PLS memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis jalur parsial (*partial least squares path modeling*) dan mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta variabel intervening.

Smart-PLS memudahkan analisis data dengan menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan dan membuat kesimpulan dalam konteks penelitian (Wardhana et al, 2022). Sarstedt & Ringle (2014) menyatakan bahwa dalam konsep menggunakan analisis jalur dengan menggunakan SMART-PLS tersebut, paradigma menunjukkan arah hubungan dan pengaruh, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, melalui variabel intervening (variabel perantara). Analisis PLS terdiri dari tiga tahap, yaitu *inner model*, *outer model*, dan pengujian hipotesis.

SmartPLS menjadi pilihan yang semakin populer dalam penelitian kuantitatif karena beberapa keunggulan yang ditawarkannya. Perangkat lunak ini secara khusus dirancang untuk analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *variance* atau yang dikenal sebagai *Partial Least Squares* (PLS-SEM), sedangkan SPSS merupakan perangkat lunak statistik untuk berbagai analisis data umum (Hair et al., 2022). SmartPLS memiliki kemampuan untuk menangani model yang kompleks dengan banyak konstruk dan indikator secara bersamaan, sementara hal ini lebih sulit dilakukan pada SPSS konvensional tanpa tambahan modul khusus seperti AMOS (Sarstedt et al., 2021). Fleksibilitas SmartPLS dalam penanganan ukuran sampel menjadi kelebihan signifikan dibandingkan SPSS, terutama dalam konteks SEM. SmartPLS dapat bekerja dengan efektif pada ukuran sampel yang relatif kecil, sementara banyak prosedur di SPSS, terutama yang berbasis kovarians, memerlukan sampel yang lebih besar untuk mencapai hasil yang andal (Wong, 2019)

Smart-PLS memiliki kelebihan dan juga kekurangan. Sebagian kelebihan dari aplikasi SmartPLS ialah antara lain (Subagiyo dan Syaichoni, 2022):

1. SmartPLS ataupun *Smart Partial Least Square* merupakan aplikasi statistik yang sama tujuannya dengan Lisrel serta AMOS ialah buat menguji ikatan antarvariabel.
2. Pendekatan smartPLS dikira *powerful* sebab tidak mendasarkan pada bermacam anggapan.

3. Smart PLS lebih cocok digunakan untuk analisis dengan jumlah sampel kecil dan model kompleks, berbeda dengan Lisrel dan AMOS yang membutuhkan jumlah sampel yang besar untuk dapat melakukan analisis.
4. Smart PLS tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal karena menggunakan metode *bootstrapping* (penggandaan data secara acak) yang dapat menganalisis data dengan sampel minimal sekalipun.
5. Smart PLS memiliki fleksibilitas dalam menganalisis model SEM karena dapat menguji berbagai jenis skala pengukuran (seperti rasio, Likert, dan lainnya) secara bersamaan dalam satu model, baik untuk indikator formatif maupun reflektif.

Adapun kelemahan dari SmartPLS ialah SmartPLS cuma dapat membaca informasi Excel dalam wujud CSV.

3.9.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran yang dikenal sebagai *Outer Model* adalah model yang menjalin koneksi antara indikator dengan konstruk latennya. Dalam membangun model pengukuran, langkah awal yang dilakukan adalah menghubungkan setiap kumpulan indikator pada konstruk laten yang relevan. Setiap konstruk laten membutuhkan paling tidak satu indikator atau variabel *manifest* yang dapat mengukur atau merepresentasikan konstruk laten tersebut.

Outer model memiliki dua kategori indikator, yaitu indikator reflektif dan indikator formatif. Karakteristik indikator reflektif dapat dikenali dari arah hubungan sebab-akibat yang mengarah dari konstruk laten menuju indikator. Sebaliknya, indikator formatif memiliki karakteristik arah hubungan sebab-akibat yang mengalir dari indikator ke konstruk laten, dengan asumsi bahwa tidak terdapat korelasi antar indikator.

1. Uji Validitas

Pengukuran keabsahan kuesioner dapat dilakukan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap sah apabila pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat mengungkap informasi yang sebenarnya ingin diukur. Menurut Urbach & Ahlemann (2010), dalam

analisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), validitas dapat dibagi menjadi dua aspek krusial: Validitas Konvergen (*Convergen Validity*) dan Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*). Analisis model pengukuran pada *outer model* bertujuan memverifikasi bahwa seluruh indikator yang mengukur variabel laten memperlihatkan nilai validitas konvergen dan diskriminan yang mencukupi.

a. *Convergen Validity* (Validitas Konvergen)

Wakeling & Morris (2005) menyatakan bahwa validitas konvergen mengacu pada sejauh mana sekelompok indikator yang mengukur satu variabel laten memiliki tingkat kesamaan yang signifikan. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut seharusnya mencerminkan variabel laten yang sama. Dalam analisis PLS dengan indikator reflektif, validitas konvergen diperiksa dengan kriteria-kriteria berikut:

- 1) *Outer Loading*: Harus lebih besar dari 0.7
- 2) *Communality*: Harus lebih besar dari 0.5
- 3) *Average Variance Extracted* (AVE): Harus cukup tinggi untuk menunjukkan hubungan yang kuat antara item-item pengukur dan konstruk yang diukur (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Validitas diskriminan berfokus pada sejauh mana dua variabel laten yang berbeda menunjukkan perbedaan yang cukup jelas dalam pengukuran mereka.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen pengukuran kuesioner dapat dinilai melalui analisis reliabilitas, yang merupakan indikator dari suatu variabel. Tingkat reliabilitas kuesioner ditentukan oleh konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan dari waktu ke waktu. Penilaian reliabilitas bertumpu pada nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Reliabilitas tercapai jika nilai *composite reliability* melebihi 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* melampaui 0,6 (Subagiyo dan Syaichoni, 2022).

3.9.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model yaitu model struktural yang menghubungkan antar variabel laten. Koefisien jalur atau *inner model* menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk-konstruk, nilai *t-statistic* digunakan untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan secara *statistic* (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Dalam analisis Smart PLS, perlu melihat nilai *R-Square* untuk mengetahui seberapa kuat model dalam memprediksi hasil. *R-Square* ini dihitung untuk setiap variabel yang dipengaruhi (variabel terikat) dalam model. Nilainya berkisar dari 0 sampai 1, di mana 0,70 menunjukkan model yang kuat, 0,45 menunjukkan model yang cukup, dan 0,25 menunjukkan model yang lemah. Semakin mendekati angka 1, artinya model kita semakin bagus dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Mudah-mudahan, jika *R-Square* 0,70 atau 70%, itu berarti model kita dapat menjelaskan 70% dari perubahan yang terjadi pada variabel terikat, sementara 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model (Subagiyo dan Syaichoni. 2022).

3.9.2.3 Uji Mediasi

Uji mediasi merupakan metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengungkap peran variabel mediasi dalam suatu model analisis. Pendekatan ini menerapkan serangkaian tahap pengujian, mulai dari perhitungan koefisien hingga perbandingan nilai statistik yang diperlukan untuk memahami hubungan antar variabel.

Dengan menerapkan metode pengujian bertahap ini, peneliti dapat melakukan analisis mendalam tentang bagaimana variabel mediasi mempengaruhi hubungan dalam model penelitian. Proses ini membantu peneliti mengukur signifikansi hubungan antar variabel dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran mediasi dalam model yang sedang dikaji.

Terdapat dua jenis pengaruh mediasi yakni mediasi penuh (*Full Mediation*) dan mediasi sebagian (*Partial Mediation*), dimana *full*

mediation ini menunjukkan bahwa variable eksogen sepenuhnya dimediasi oleh mediator karena tidak ada lagi pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sementara *partial mediation* menunjukkan bahwa disamping memiliki pengaruh tidak langsung melalui mediator, variabel eksogen juga mempunyai pengaruh langsung yang signifikan pada variabel endogen (Santoso, 2020).

Model statistika dalam penelitian ini terdiri dari dua persamaan struktural yang saling berkaitan. Persamaan pertama menggambarkan pengaruh variabel pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1), yang dirumuskan sebagai $Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$. Dalam persamaan ini, α_1 merepresentasikan konstanta yang menunjukkan nilai kepuasan kerja ketika pengawasan dan lingkungan kerja bernilai nol, β_1 dan β_2 masing-masing adalah koefisien regresi yang mengukur besarnya pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan ε_1 adalah error term yang menangkap variasi dalam kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel prediktor tersebut.

Persamaan kedua dalam model ini menjelaskan hubungan antara variabel pengawasan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2), yang dirumuskan sebagai $Y_2 = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + \varepsilon_2$. Konstanta α_2 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika semua variabel prediktor bernilai nol, koefisien β_3 dan β_4 mengukur pengaruh langsung pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, β_5 mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan ε_2 adalah *error term* untuk variabel kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam

Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam berawal dari kesuksesan bisnis bakso yang dirintis oleh Bapak Suwadi, yang akrab dipanggil Sam Ferry oleh orang-orang terdekatnya. Lahir di Malang pada 19 September 1971, Sam Ferry memulai perjalanan usahanya dalam industri bakso setelah lulus SMP pada tahun 1989. Pada awalnya, beliau bekerja sebagai karyawan penjual bakso dengan gerobak pikul di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat.

Pada tahun 1990, Sam Ferry berpindah ke Bali dan terus berjualan bakso, kali ini menggunakan gerobak dorong, namun masih sebagai karyawan orang lain. Dua tahun kemudian, pada 1992, beliau memutuskan untuk merantau ke Batam dan memulai usaha mandiriya dengan mendirikan Bakso Arema menggunakan gerobak dorong.

Usaha Sam Ferry mulai berkembang pada tahun 1993, ditandai dengan penambahan beberapa karyawan. Pada tahun 1994, beliau merintis usaha kaki lima di depan BCA Jodoh yang diberi nama Pondok Arema. Ekspansi berlanjut pada tahun 1995 dengan membuka cabang kedua di kawasan industri Muka Kuning. Pertumbuhan bisnis terus meningkat, dan pada tahun 1998, jumlah karyawan gerobak dorong mencapai 30 orang.

Tahun 2002 menjadi tantangan ketika usaha kaki lima di Muka Kuning terkena penggusuran, sehingga harus pindah ke Pujasera Batamindo. Pada tahun 2004, Sam Ferry melakukan *rebranding* dengan mengganti nama Pondok Arema menjadi Bakso Gunung, sekaligus membuka cabang baru di depan Mega Mall dengan menggunakan mobil *pick up*.

Perkembangan usaha terus berlanjut dengan pembukaan outlet pertama Bakso Gunung pada tahun 2009. Usaha Sam Ferry semakin berkembang pesat hingga pada tahun 2019 telah memiliki 6 cabang yang tersebar di berbagai lokasi di Kota Batam. Melihat potensi bisnis yang semakin besar dan untuk

meningkatkan kualitas serta efisiensi produksi, Sam Ferry akhirnya mendirikan usaha penggilingan bakso mandiri yang diberi nama Penggilingan Bakso Arema Mujur. Saat ini, penggilingan tersebut telah memiliki 5 cabang yang tersebar di seluruh Batam.

4.1.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Utama

1) Owner: Bapak Ferry

- a. Sebagai pemilik bisnis, Bapak Ferry memegang kendali penuh atas seluruh aspek bisnis penggilingan bakso.
- b. Bertanggung jawab untuk penetapan visi, misi, dan strategi bisnis secara keseluruhan.
- c. Mengambil keputusan-keputusan penting terkait pengembangan bisnis dan investasi.
- d. Melakukan evaluasi kinerja seluruh cabang berdasarkan laporan dari para manajer.

2) Manajer Cabang: 5 orang (satu orang untuk setiap cabang)

- a. Masing-masing manajer bertanggung jawab langsung kepada Bapak Ferry.
- b. Bertugas menjalankan operasional harian di setiap cabang.
- c. Mengawasi proses produksi, kualitas produk, dan pelayanan pelanggan.
- d. Mengelola keuangan cabang dan membuat laporan kinerja cabang secara berkala.
- e. Bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia di cabang masing-masing.

Cabang-Cabang Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam

1. Cabang Jodoh
2. Cabang Simpang Kara
3. Cabang Botania
4. Cabang Genta
5. Cabang Tiban

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menyajikan gambaran lengkap tentang karakteristik demografis para responden dengan memfokuskan pada dua aspek penting: jenis kelamin dan kelompok usia. Dalam upaya mengumpulkan data yang bermakna, penelitian ini melibatkan 50 individu yang bersedia menjadi responden. Untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang komposisi peserta penelitian, data demografis akan disusun dalam bentuk tabel yang informatif. Penyajian data seperti ini akan membantu pembaca memahami dengan mudah tentang keberagaman para responden dan memberikan dasar yang baik untuk analisis lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut ini menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	45	90%
Perempuan	5	10%
Jumlah	50	100%

Dari Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan penggilingan didominasi oleh laki-laki dengan proporsi yang sangat besar yaitu 45 orang (90%), sementara karyawan perempuan hanya mewakili sebagian kecil yaitu 5 orang (10%) dari total keseluruhan. Kondisi ini mencerminkan karakteristik umum industri penggilingan yang cenderung menjadi lapangan kerja dengan mayoritas tenaga kerja laki-laki.

4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut ini menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-24 tahun	1	2%
25-29 tahun	23	46%
30-34 tahun	17	34%
35-39 tahun	9	18%
Total	50	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan penggilingan berada pada rentang usia 25-29 tahun berjumlah 23 orang (46%) dan 30-34 tahun berjumlah 17 orang (34%). Kelompok usia produktif muda ini mendominasi dengan total 80% dari keseluruhan karyawan. Sementara itu, karyawan dengan usia 35-39 tahun mencapai 9 orang (18%), dan hanya sebagian kecil (2%) yang berusia antara 20-24 tahun yaitu satu orang. Secara umum, karyawan penggilingan didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan mayoritas berada di bawah 35 tahun.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Menjelaskan karakteristik setiap variabel penelitian merupakan upaya untuk menyajikan gambaran yang jelas dan spesifik mengenai variabel-variabel yang menjadi fokus kajian. Dalam prosesnya, jawaban-jawaban dari para responden akan dikumpulkan dan diubah menjadi data numerik, meliputi jumlah orang dan persentase untuk tiap komponen variabel. Penelitian ini berfokus pada empat variabel kunci: Pengawasan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Seluruh data akan dipaparkan secara menyeluruh untuk menunjukkan pandangan dan situasi responden terkait keempat variabel tersebut. Melalui metode deskriptif, peneliti ingin menciptakan pemahaman yang terstruktur mengenai keterkaitan antara variabel pengawasan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks studi yang dilakukan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan (X1)

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan (X1)

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	0	0%	8	16%	22	44%	20	40%	50	100%	4,24
X1.2	0	0%	0	0%	10	20%	18	36%	22	44%	50	100%	4,24
X1.3	0	0%	0	0%	11	22%	19	38%	20	40%	50	100%	4,18
X1.4	0	0%	0	0%	12	24%	22	44%	16	32%	50	100%	4,08
X1.5	0	0%	0	0%	11	22%	24	48%	15	30%	50	100%	4,08
X1.6	0	0%	2	4%	20	40%	20	40%	8	16%	50	100%	3,68
X1.7	0	0%	0	0%	12	24%	19	38%	19	38%	50	100%	4,14
X1.8	0	0%	0	0%	24	48%	18	36%	8	16%	50	100%	3,68
X1.9	0	0%	0	0%	13	26%	17	34%	20	40%	50	100%	4,14
X1.10	0	0%	0	0%	10	20%	21	42%	19	38%	50	100%	4,18
X1.11	0	0%	0	0%	13	26%	19	38%	18	36%	50	100%	4,10
X1.12	0	0%	1	2%	18	36%	19	38%	12	24%	50	100%	3,84
X1.13	0	0%	0	0%	17	34%	22	44%	11	22%	50	100%	3,88
X1.14	0	0%	0	0%	11	22%	22	44%	17	34%	50	100%	4,12
X1.15	0	0%	0	0%	10	20%	20	40%	20	40%	50	100%	4,20
X1.16	0	0%	0	0%	12	24%	19	38%	19	38%	50	100%	4,14
MEAN													4,05

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan variabel pengawasan memperoleh rata-rata skor 4,05 dari skala 5, yang mengindikasikan bahwa responden cenderung setuju dengan aspek-aspek pengawasan yang diterapkan di Penggilingan Arema Mujur Batam. Mayoritas responden memberikan penilaian positif, dengan distribusi jawaban didominasi oleh pilihan "setuju" dan "sangat setuju". Item X1.1 tentang pimpinan yang rutin melakukan pengecekan kesesuaian prosedur kerja dan X1.2 mengenai evaluasi kondisi peralatan dan fasilitas secara berkala menunjukkan rata-rata frekuensi tertinggi, keduanya dengan skor 4,24. Sebaliknya, item X1.6 tentang interaksi antar pegawai yang diawasi dengan

seksama dan X1.8 mengenai dokumentasi kondisi di lapangan yang dilakukan secara komprehensif memiliki rata-rata frekuensi terendah, keduanya dengan skor 3,68. Meskipun terdapat variasi dalam penilaian, secara keseluruhan karyawan memberikan respon positif terhadap praktik pengawasan yang berlaku.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	0	0%	12	24%	24	48%	14	28%	50	100%	4,04
X2. 2	0	0%	0	0%	18	36%	24	48%	8	16%	50	100%	3,80
X2. 3	0	0%	0	0%	8	16%	25	50%	17	34%	50	100%	4,18
X2. 4	0	0%	0	0%	10	20%	24	48%	16	32%	50	100%	4,12
X2. 5	0	0%	0	0%	21	42%	18	36%	11	22%	50	100%	3,80
X2. 6	0	0%	0	0%	14	28%	22	44%	14	28%	50	100%	4,00
X2. 7	0	0%	0	0%	8	16%	28	56%	14	28%	50	100%	4,12
X2. 8	0	0%	0	0%	12	24%	22	44%	16	32%	50	100%	4,08
X2. 9	0	0%	2	4%	14	28%	18	36%	16	32%	50	100%	3,96
X2. 10	0	0%	1	2%	15	30%	19	38%	15	30%	50	100%	3,96
X2. 11	0	0%	0	0%	14	28%	22	44%	14	28%	50	100%	4,00
X2. 12	0	0%	0	0%	10	20%	26	52%	14	28%	50	100%	4,08
MEAN													4,01

Berdasarkan tabel 4.4, variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata skor 4,01 dari skala 5. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum responden memandang lingkungan kerja cukup positif. Distribusi jawaban menunjukkan responden cenderung memilih opsi "setuju". Item X2.3 memperoleh skor tertinggi yaitu 4,18 yang menandakan minimnya gangguan silau yang mengganggu aktivitas kerja. Sementara itu, item X2.2 dan X2.5 mendapat skor terendah yaitu 3,80 yang mengindikasikan bahwa distribusi cahaya di area kerja masih kurang merata dan suhu ruangan belum terjaga secara optimal. Meskipun

demikian, secara keseluruhan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja tetap berada pada tingkat yang baik.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0%	0	0%	7	14%	23	46%	20	20%	50	100%	4,26
Z.2	0	0%	0	0%	9	18%	23	46%	18	36%	50	100%	4,18
Z.3	0	0%	0	0%	15	30%	17	34%	18	36%	50	100%	4,06
Z.4	0	0%	0	0%	8	16%	21	42%	21	42%	50	100%	4,26
Z.5	0	0%	0	0%	11	22%	20	40%	19	38%	50	100%	4,16
Z.6	0	0%	0	0%	20	40%	20	40%	10	20%	50	100%	3,80
Z.7	0	0%	0	0%	8	16%	22	44%	20	40%	50	100%	4,24
Z.8	0	0%	0	0%	10	20%	22	44%	18	36%	50	100%	4,16
Z.9	0	0%	0	0%	14	28%	20	40%	16	32%	50	100%	4,04
Z.10	0	0%	0	0%	12	24%	20	40%	18	36%	50	100%	4,12
Z.11	0	0%	0	0%	12	24%	19	38%	19	38%	50	100%	4,14
Z.12	0	0%	0	0%	10	20%	21	42%	19	38%	50	100%	4,18
Z.13	0	0%	0	0%	10	20%	19	38%	21	42%	50	100%	4,22
Z.14	0	0%	0	0%	10	20%	18	36%	22	44%	50	100%	4,24
Z.15	0	0%	0	0%	13	26%	17	34%	20	40%	50	100%	4,14
Z.16	0	0%	0	0%	17	34%	17	34%	16	32%	50	100%	3,98
MEAN												4,14	

Berdasarkan tabel 4.5, variabel kepuasan mendapatkan rata-rata skor tertinggi di antara keempat variabel, yaitu 4,14. Temuan ini menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi di kalangan responden. Tidak ada satupun responden yang memilih jawaban "sangat tidak setuju" atau "tidak setuju" untuk semua item pernyataan terkait kepuasan. Item Z.1 dan Z.4 mendapat skor tertinggi yaitu 4,26 yang mengindikasikan bahwa pekerjaan sesuai dengan minat dan keahlian serta para karyawan menganggap gaji yang diterima sesuai dengan

beban kerja. Sementara itu, item Z.6 mendapat skor terendah yaitu 3,80 yang menunjukkan bahwa para karyawan merasa kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Total		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	7	14%	25	50%	18	36%	50	100%	4,22
Y. 2	0	0%	0	0%	11	22%	26	52%	13	26%	50	100%	4,04
Y. 3	0	0%	0	0%	7	14%	19	38%	24	48%	50	100%	4,34
Y. 4	0	0%	0	0%	10	20%	22	44%	18	36%	50	100%	4,16
Y. 5	0	0%	0	0%	15	30%	21	42%	14	28%	50	100%	3,98
Y. 6	0	0%	0	0%	14	28%	24	48%	12	24%	50	100%	3,96
Y. 7	0	0%	0	0%	9	18%	24	48%	17	34%	50	100%	4,16
Y. 8	0	0%	0	0%	10	20%	20	40%	20	40%	50	100%	4,20
Y. 9	0	0%	0	0%	10	20%	21	42%	19	38%	50	100%	4,18
Y. 10	0	0%	0	0%	14	28%	22	44%	14	28%	50	100%	4,00
Y. 11	0	0%	0	0%	10	20%	22	44%	18	36%	50	100%	4,16
Y. 12	0	0%	0	0%	10	20%	19	38%	21	42%	50	100%	4,22
Y. 13	0	0%	0	0%	10	20%	22	44%	18	36%	50	100%	4,16
Y. 14	0	0%	0	0%	8	16%	25	50%	17	34%	50	100%	4,18
Y. 15	0	0%	1	2%	11	22%	22	44%	16	32%	50	100%	4,06
Y. 16	0	0%	0	0%	12	24%	19	38%	19	38%	50	100%	4,14
MEAN													4,13

Berdasarkan tabel 4.6, variabel kinerja memperoleh rata-rata skor 4,13, yang menunjukkan penilaian positif responden terhadap aspek-aspek kinerja. Item Y.3 mendapat penilaian tertinggi dengan skor 4,34, mengindikasikan bahwa karyawan mampu menghasilkan gilingan yang rapi dan bersih. Sementara itu, item Y.6 memperoleh penilaian terendah dengan skor 3,96 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa hasil kerjanya tidak meningkat dari

periode sebelumnya. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh model produksi di Penggilingan Arema Mujur Batam yang memproduksi berdasarkan pesanan pembeli pada periode tertentu. Dengan demikian, peningkatan produksi sangat bergantung pada jumlah permintaan konsumen, bukan semata-mata pada kapasitas atau kemampuan kerja karyawan.

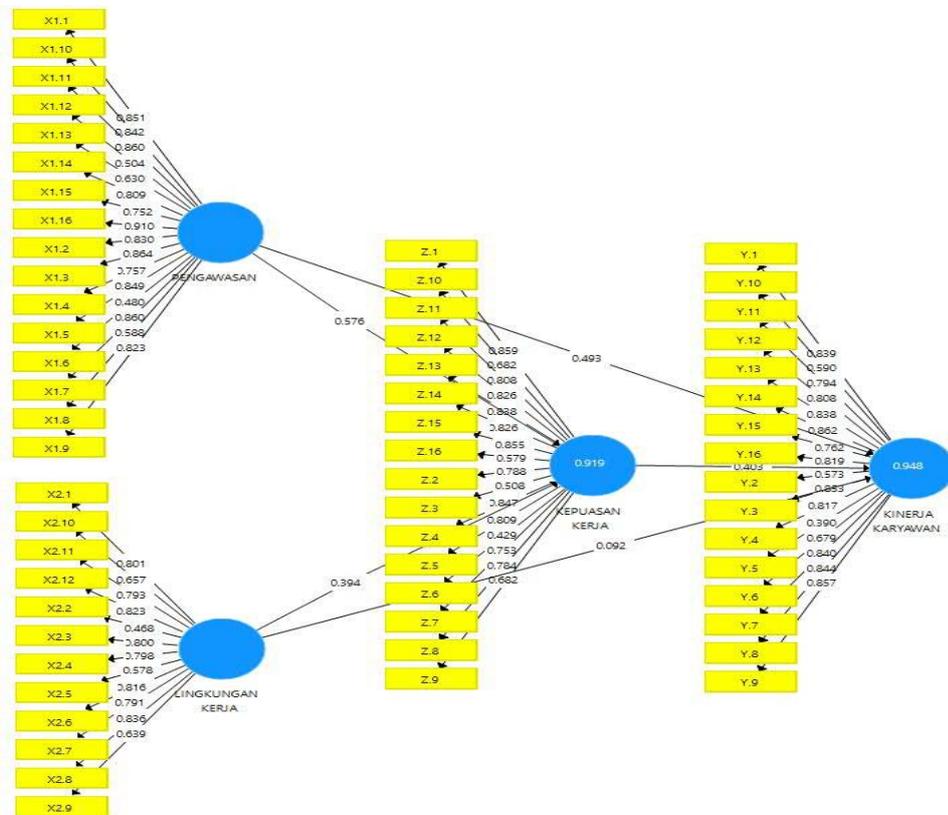
4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dianalisis menggunakan skema *Model Partial Least Square* (PLS). Desain model ini memperlihatkan bagaimana Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), baik melalui pengaruh langsung maupun melalui mediasi Kepuasan Kerja (Z). Jalur langsung pada model PLS memungkinkan Pengawasan dan Lingkungan Kerja memberikan dampak langsung terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, jalur tidak langsung menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Beberapa indikator relevan digunakan untuk mengukur setiap variabel, dengan bobot nilai menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing indikator. Pemahaman tentang interaksi antar faktor di tempat kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan dapat diperoleh melalui analisis ini.

4.2.3.2 Evaluasi Model Penelitian (Outer Model)

Gambar 4. 1 Hasil Output PLS Algoritm



Gambar 4.1 menunjukkan hasil dari algoritma PLS, yang mencakup data mengenai *factor loadings*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* - semua aspek yang penting untuk menilai keberhasilan sebuah penelitian. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar indikator-indikator yang membentuk variabel Pengawasan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan terbukti valid dengan nilai *loading factor* lebih dari 0,7, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai nilai tersebut. Kevalidan indikator ini ditentukan berdasarkan standar nilai *loading factor* yang harus melebihi 0,7. Untuk mendukung kevaliditasannya, berikut ini adalah hasil uji validitas yang diperoleh:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A. Pengawasan (X1)				
1	X1.1		0,851	Valid
2	X1.10		0,842	Valid
3	X1.11		0,860	Valid
4	X1.12		0,504	Tidak Valid
5	X1.13		0,630	Tidak Valid
6	X1.14		0,809	Valid
7	X1.15		0,752	Valid
8	X1.16		0,910	Valid
9	X1.2		0,830	Valid
10	X1.3		0,864	Valid
11	X1.4		0,757	Valid
12	X1.5		0,849	Valid
13	X1.6		0,480	Tidak Valid
14	X1.7		0,860	Valid
15	X1.8		0,588	Tidak Valid
16	X1.9		0,823	Valid
B. Lingkungan Kerja (X2)				
1	X2.1		0,801	Valid
2	X2.10		0,657	Tidak Valid
3	X2.11		0,793	Valid
4	X2.12		0,823	Valid
5	X2.2		0,468	Tidak Valid
6	X2.3		0,800	Valid
7	X2.4		0,798	Valid
8	X2.5		0,578	Tidak Valid
9	X2.6		0,816	Valid
10	X2.7		0,791	Valid

11	X2.8	0,836	Valid
12	X2.9	0,639	Tidak Valid
C. Kepuasan Kerja (Z)			
1	Z.1	0,859	Valid
2	Z.10	0,682	Tidak Valid
3	Z.11	0,808	Valid
4	Z.12	0,826	Valid
5	Z.13	0,838	Valid
6	Z.14	0,826	Valid
7	Z.15	0,855	Valid
8	Z.16	0,579	Tidak Valid
9	Z.2	0,788	Valid
10	Z.3	0,508	Tidak Valid
11	Z.4	0,847	Valid
12	Z.5	0,809	Valid
13	Z.6	0,429	Tidak Valid
14	Z.7	0,753	Valid
15	Z.8	0,784	Valid
16	Z.9	0,682	Tidak Valid
D. Kinerja Karyawan (Y)			
1	Y.1	0,839	Valid
2	Y.10	0,590	Tidak Valid
3	Y.11	0,794	Valid
4	Y.12	0,808	Valid
5	Y.13	0,838	Valid
6	Y.14	0,862	Valid
7	Y.15	0,762	Valid
8	Y.16	0,819	Valid
9	Y.2	0,573	Tidak Valid
10	Y.3	0,853	Valid
11	Y.4	0,817	Valid

12	Y.5	0,390	Tidak Valid
13	Y.6	0,679	Tidak Valid
14	Y.7	0,840	Valid
15	Y.8	0,844	Valid
16	Y.9	0,857	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 pada tahap awal analisis, beberapa indikator menunjukkan nilai *loading factor* yang belum memenuhi ambang batas validitas yang dipersyaratkan yaitu 0,7. Tabel 4.8 memperlihatkan hasil pengujian validitas awal dimana terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7. Untuk meningkatkan kualitas model pengukuran, dilakukan modifikasi dengan mengeliminasi indikator-indikator yang tidak valid tersebut.

Proses eliminasi dilakukan secara bertahap dengan menghapus indikator yang memiliki nilai *loading factor* terendah, kemudian melakukan pengujian ulang hingga seluruh indikator yang tersisa memenuhi kriteria validitas. Setelah proses eliminasi selesai dilakukan, pengujian validitas kembali dilaksanakan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A. Pengawasan (X1)				
1	X1.1		0,849	Valid
2	X1.10		0,842	Valid
3	X1.11		0,865	Valid
4	X1.14		0,814	Valid
5	X1.15		0,766	Valid
6	X1.16		0,916	Valid
7	X1.2		0,831	Valid
8	X1.3		0,868	Valid
9	X1.4		0,773	Valid
10	X1.5		0,853	Valid
11	X1.7		0,865	Valid

12	X1.9	0,822	Valid
B. Lingkungan Kerja (X2)			
1	X2.1	0,818	Valid
2	X2.11	0,802	Valid
3	X2.12	0,832	Valid
4	X2.3	0,819	Valid
5	X2.4	0,816	Valid
6	X2.6	0,827	Valid
7	X2.7	0,793	Valid
8	X2.8	0,854	Valid
C. Kepuasan Kerja (Z)			
1	Z.1	0,833	Valid
2	Z.11	0,802	Valid
3	Z.12	0,824	Valid
4	Z.13	0,856	Valid
5	Z.14	0,866	Valid
6	Z.15	0,819	Valid
7	Z.2	0,862	Valid
8	Z.4	0,831	Valid
9	Z.5	0,841	Valid
10	Z.7	0,856	Valid
11	Z.8	0,860	Valid
D. Kinerja Karyawan			
1	Y.1	0,873	Valid
2	Y.11	0,824	Valid
3	Y.12	0,845	Valid
4	Y.13	0,843	Valid
5	Y.14	0,833	Valid
6	Y.16	0,850	Valid
7	Y.3	0,800	Valid
8	Y.4	0,859	Valid

9	Y.7	0,826	Valid
10	Y.8	0,756	Valid
11	Y.9	0,796	Valid

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat hasil analisis setelah eliminasi indikator yang tidak valid, tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang dipertahankan dalam model telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai *loading factor* untuk semua indikator pada variabel Pengawasan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah berada di atas ambang batas 0,7 yang dipersyaratkan. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi persyaratan metodologis untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Setelah melakukan uji validitasnya, selanjutnya adalah uji reliabilitas. Berikut ini adalah nilai yang diperoleh dari Gambar 4.1:

Tabel 4. 9 Validitas dan Reabilitas Konstruk

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,954	0,955	0,960	0,686
Kinerja Karyawan	0,959	0,959	0,964	0,708
Lingkungan Kerja	0,930	0,931	0,943	0,673
Pengawasan	0,962	0,963	0,966	0,705

Berdasarkan Tabel 4.9, menunjukkan kualitas pengukuran yang sangat baik. Dari sisi reliabilitas, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi, berkisar antara 0,930 hingga 0,962, yang menandakan konsistensi internal instrumen yang sangat memuaskan. Nilai Rho_A dan *Composite Reliability* juga konsisten berada di atas 0,93, memperkuat bukti keandalan alat ukur. Sementara itu, validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua konstruk berada di atas ambang batas 0,5, dengan rentang 0,673 hingga 0,708. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan proporsi varians yang memadai dari indikator-indikatornya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian untuk mengukur Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan memiliki tingkat keandalan dan keabsahan yang sangat baik sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

4.2.3.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah validitas dan reliabilitas semua indikator dipastikan memenuhi kriteria yang ditetapkan melalui evaluasi *outer model*, tahap berikutnya adalah evaluasi *inner model* atau model struktural. Pengujian hubungan antar variabel laten dalam model penelitian dilakukan melalui evaluasi model struktural. Signifikansi dan relevansi hubungan-hubungan yang dihipotesiskan dalam model penelitian dinilai melalui tahap ini, yang merupakan komponen vital dalam analisis PLS-SEM.

1. Perhitungan *R Square*

Berikut adalah hasil R-Square yang diperoleh dari pengujian menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. 10 Hasil R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,906	0,902
Kinerja Karyawan	0,957	0,955

Model penelitian menunjukkan hasil *R-Square* yang sangat baik berdasarkan tabel 4.10. Variasi Kepuasan Kerja sebesar 90,6% dapat dijelaskan oleh faktor Pengawasan dan Lingkungan Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,906. Untuk variabel Kinerja Karyawan, nilai *R Square* sebesar 0,957 mengindikasikan bahwa 95,7% variasi dapat dijelaskan oleh Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Nilai *R Square Adjusted* juga menunjukkan angka yang sangat tinggi (Kepuasan Kerja = 0,902; Kinerja Karyawan = 0,955). Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa model struktural yang dikembangkan memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik.

2. Perhitungan *Goodness of Fit*

Validasi model struktural secara menyeluruh dilakukan menggunakan *Goodness of Fit* (GoF). Ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural diwakili oleh indeks GoF. Hasil perhitungan *Goodness of Fit* yang didapat dari pengujian menggunakan SmartPLS 3.0 disajikan berikut ini.

Tabel 4. 11 Hasil *Goodness of Fit*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,059	0,059
d_ULS	3,117	3,117
d_G	15,909	15,909
Chi-Square	1948,876	1948,876
NFI	0,508	0,508

Tabel 4.11 menyajikan hasil *Goodness of Fit* untuk menilai kesesuaian model penelitian. Nilai SRMR sebesar 0,059 (di bawah batas 0,08) menunjukkan model memiliki kesesuaian yang baik. Parameter d_ULS (3,117) dan d_G (15,909) mengukur perbedaan antara korelasi empiris dan teoretis dalam model. Nilai Chi-Square (1948,876) berfungsi sebagai acuan perbandingan model. NFI bernilai 0,508, masih di bawah rekomendasi 0,9, mengindikasikan bahwa meskipun model dapat diterima berdasarkan SRMR, masih terdapat potensi perbaikan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan model memiliki kesesuaian yang cukup dengan data yang ada

4.2.3.4 Uji Hipotesis

Hasil uji *bootstrapping* yang meliputi *path coefficients* digunakan untuk melakukan uji hipotesis, yang selanjutnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 12 Hasil *Path Coeffitients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pengawasan -> Kinerja Karyawan	0,387	0,386	0,129	2,993	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,220	0,231	0,106	2,082	0,038	Signifikan
Pengawasan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,214	0,211	0,086	2,494	0,013	Signifikan

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,163	0,156	0,080	2,043	0,042	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.12 yang menunjukkan hasil Path Coefficients, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengawasan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam dengan koefisien jalur sebesar 0,387. Hubungan ini terbukti signifikan karena nilai *T Statistics* (2,993) lebih besar dari nilai kritis 1,96 dan nilai *P Values* (0,003) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam dengan koefisien jalur sebesar 0,220. Hubungan ini signifikan karena nilai *T Statistics* (2,082) lebih besar dari 1,96 dan *P Values* (0,038) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam dengan koefisien jalur sebesar 0,214. Jalur tidak langsung ini signifikan karena nilai *T Statistics* (2,494) lebih besar dari 1,96 dan *P Values* (0,013) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja diterima.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam dengan koefisien jalur sebesar 0,163. Jalur tidak langsung ini signifikan karena nilai *T Statistics* (2,043) lebih besar dari 1,96 dan *P Values*

(0,042) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pemahaman, pengujian, dan analisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta bagaimana Pengawasan dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui mediasi Kepuasan Kerja pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam menjadi tujuan penelitian ini.

4.3.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menggunakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada penggilingan bakso Arema Mujur Batam. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem pengawasan yang diterapkan di perusahaan memberikan dampak positif terhadap performa kerja karyawan, di mana pengawasan yang efektif berperan dalam meningkatkan kedisiplinan, ketelitian, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas operasional penggilingan bakso. Dengan adanya pengawasan yang terstruktur, karyawan cenderung bekerja lebih sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas hasil produksi dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Pengawasan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam menerapkan pendekatan komprehensif melalui inspeksi langsung, observasi di tempat, serta laporan tertulis dan lisan yang konsisten. Pimpinan secara rutin memastikan kesesuaian prosedur kerja, kondisi peralatan, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan, sambil mengamati proses produksi dan interaksi karyawan. Sistem pengawasan yang efektif ini terbukti berdampak signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, menurunkan tingkat kesalahan produksi, dan meningkatkan produktivitas keseluruhan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam. Hal ini selaras dengan apa yang dikemukakan Koyo et al., (2022) bahwa adanya pengawasan dari pimpinan dapat membantu kerja dengan baik, sementara tidak

adanya pengawasan dalam bekerja akan mempengaruhi tanggung jawab karyawan sehingga kinerja menurun.

Hasil penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan temuan Koyo et al., (2022), Martoyo et al., (2024), Syarif et al., (2023) dan Retnoningsih (2020) yang membuktikan bahwa pengawasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila pengawasan diimplementasikan dengan baik dan benar. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan mendapat efek baik dan bermakna dari variabel pengawasan.

Tabel 4. 13 Ketentuan SOP karyawan Penggilingan Bakso Arema Mujur Tahun 2024

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PENGGILINGAN BAKSO AREMA MUJUR
PERATURAN DASAR KARYAWAN
1. Seragam kerja lengkap
2. Penutup kepala
3. Sepatu boot
4. Celemek
5. Kuku pendek dan bersih
6. Rambut rapi dan terikat

Sumber: Penggilingan Bakso Arema Mujur, 2024.

Pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam tercermin dalam berbagai aspek implementasi sistem pengawasan yang komprehensif. Pimpinan yang rutin melakukan pengecekan kesesuaian prosedur kerja menciptakan lingkungan kerja yang terstandarisasi dan konsisten, memastikan setiap karyawan mengikuti protokol yang telah ditetapkan. Evaluasi berkala terhadap kondisi peralatan dan fasilitas menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga kualitas produksi dan keselamatan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pemeriksaan ketat terhadap kepatuhan standar keselamatan dan observasi langsung proses kerja secara berkala menciptakan budaya kerja yang disiplin dan

bertanggung jawab. Pemantauan yang baik terhadap perilaku dan sikap kerja pegawai membantu mengidentifikasi potensi masalah sejak dini dan memberikan kesempatan untuk perbaikan yang tepat waktu. Pencatatan lengkap temuan saat pengawasan dan dokumentasi komprehensif kondisi di lapangan menciptakan *database* yang berguna untuk evaluasi dan perbaikan berkelanjutan sistem kerja.

Rutinitas pembuatan laporan kinerja harian, mingguan, dan bulanan memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam operasional perusahaan. Dokumentasi yang baik terhadap masalah dan solusi membantu perusahaan dalam pembelajaran organisasional dan mencegah terulangnya masalah serupa di masa depan. Penyusunan rekomendasi perbaikan yang efektif menunjukkan bahwa sistem pengawasan tidak hanya bersifat reaktif tetapi juga proaktif dalam meningkatkan kinerja. Diskusi temuan dengan tim terkait secara teratur, penyampaian *feedback* yang jelas, *briefing* evaluasi kinerja berkala, serta komunikasi masalah dan solusi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

Implementasi sistem pengawasan yang komprehensif ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui terciptanya standar kerja yang jelas, lingkungan kerja yang aman, budaya kerja yang disiplin, sistem komunikasi yang efektif, dan mekanisme perbaikan berkelanjutan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Konsep pengawasan (*ar-riqobah*) yang diterapkan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam memiliki keselarasan dengan ajaran Al-Qur'an tentang pengawasan. Dalam perspektif Islam, pengawasan yang efektif seperti yang dilakukan melalui inspeksi langsung, observasi di tempat, serta laporan tertulis dan lisan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam mencerminkan prinsip-prinsip pengawasan dalam Islam.

Menurut Ibn Jarir dari Muhammad bin Ka'b al-Qurazhi, dalam surat Az-Zuhuf ayat 80.

يَكْتُوبُونَ لَدَيْهِمْ وَرُسُلَنَا بُلَىٰ ۚ وَنَجْوَاهُمْ سِرًّا هُمْ نَسْمَعُ لَا أَنَا يَحْسِبُونَ أَمْ

Artinya: “Apakah mereka mengira, bahwa Kami tidak mendengar rahasia dan bisikan-bisikan mereka? Sebenarnya (Kami mendengar), dan utusan-utusan (malaikat-malaikat) Kami selalu mencatat di sisi mereka”.

Ayat ini menegaskan bahwa Allah SWT selalu mengawasi setiap tindakan manusia, bahkan yang paling tersembunyi sekalipun. Hal ini mengajarkan konsep pengawasan menyeluruh yang dapat diterapkan dalam manajemen organisasi (Rifa'i, 1999).

Sebagaimana dikisahkan tentang orang *Quraisy* dan *Thaqif* yang meragukan pengawasan Allah, sistem pengawasan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam juga didasarkan pada prinsip bahwa segala aktivitas harus diawasi untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis *Partial Least Squares* (PLS), ditemukan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam. Kondisi ideal lingkungan kerja dibuktikan melalui standar penerangan yang sesuai, sirkulasi udara yang optimal, pengelolaan kebersihan untuk mencegah aroma tidak menyenangkan dari pembuangan limbah dan pelaksanaan pembersihan berkala, serta implementasi sistem keamanan. Temuan ini menekankan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam secara statistik dipengaruhi secara positif oleh pengelolaan aspek-aspek lingkungan kerja fisik yang baik. Aktivitas kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari pentingnya lingkungan kerja sebagai komponen utama (Sunyoto, 2015).

Temuan penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Husna & Prasetya (2024), Ahmad et al., (2022), Rovizanti & Rijanti (2024), Ningsih et al., (2021) dan Hartini & Wahyuni (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat memprediksi variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja adalah salah satu yang mempunyai faktor dapat mempengaruhi kinerja bagi seseorang karyawannya.

Berikut merupakan fasilitas dan peralatan yang tersedia di Penggilingan Bakso Arema Mujur:

Tabel 4. 14 Data Lingkungan Kerja dan Fasilitas Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam Tahun 2024

Kategori	Item
Alat Kasir	Mesin Kasir, kalkulator, tas (buat nyimpan uang, kalkulator dll), <i>handphone</i> , <i>bulpoint</i> , buku nota kontan, kertas nota tempel, clip kertas, kertas struk bill kasir, gunting, pisau <i>cutter</i> , <i>tape dispenser/tape cutter</i> (tempat pemotong isolasi), staple, isi staples.
Perkakas	Etalase, <i>chest Freezer box</i> , meja, kursi, bak mandi plastik bulat warna hitam, ember plastik, jam dinding, pisau daging/pisau kapak, pisau kecil, gunting, timbangan duduk analog/timbangan daging, spatula segitiga/serok segitiga, kantong plastik ukuran besar, kantong plastik ukuran sedang, kantong plastik ukuran kecil.
Alat Giling	Gilingan besar (untuk adonan 2 kg keatas), gilingan kecil (untuk adonan 1kg sampai dengan 2kg saja), gilingan kasaran daging.
Alat Kebersihan	Sabun colek, sabun pel lantai, sapu pel lantai, sapu ijuk, sapu lidi, wiper lantai karet, pengki plastik (cikrak), selang air.
Alat Laporan Penjualan	Komputer, printer, laptop, kertas hvs.
Fasilitas Karyawan	Mess, makan dan minum.

Sumber: Penggilingan Bakso Arema Mujur, 2024.

Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam tercermin melalui berbagai aspek kondisi kerja yang telah dioptimalkan oleh perusahaan. Intensitas cahaya di tempat kerja yang memenuhi standar menciptakan kondisi visual yang optimal bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas operasional, mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan akurasi kerja. Ketiadaan gangguan silau yang

mengganggu aktivitas kerja memastikan karyawan dapat bekerja dengan fokus dan konsentrasi penuh, sehingga produktivitas kerja meningkat dan risiko kesalahan berkurang.

Ventilasi udara yang memadai di tempat kerja berkontribusi pada kenyamanan karyawan dalam beraktivitas, mencegah rasa pengap dan memastikan sirkulasi udara yang sehat. Sistem kipas angin yang berfungsi dengan sangat baik mendukung pengaturan suhu dan aliran udara yang optimal, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara efektif. Pengelolaan sampah di tempat kerja yang sangat baik menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

Pembersihan area kerja yang dilakukan secara rutin menciptakan lingkungan kerja yang higienis dan profesional, meningkatkan kepercayaan diri karyawan dan memberikan kesan positif kepada pelanggan. Sistem keamanan yang memadai memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, mengurangi kekhawatiran akan keamanan pribadi dan aset perusahaan. CCTV dan sistem pemantauan yang berfungsi dengan baik tidak hanya memberikan rasa aman tetapi juga membantu dalam *monitoring* aktivitas kerja dan menjaga standar kualitas pelayanan.

Prosedur tanggap darurat yang sangat jelas dan tersosialisasikan memberikan karyawan pemahaman yang baik tentang langkah-langkah keselamatan kerja, meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi situasi darurat dan menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap keselamatan karyawan. Keseluruhan aspek lingkungan kerja yang baik ini menciptakan atmosfer kerja yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi tingkat stress kerja, dan pada akhirnya berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam.

Karakter lingkungan kerja yang baik selanjutnya ialah lingkungan kerja yang mendukung pegawainya untuk selalu berkembang. Pemimpin yang progresif dan teman kerja yang baik saling berintegrasi, dan saling mendukung

satu sama lain untuk selalu melakukan inovasi menuju kebaikan bersama. sebagaimana firman Allah dalam Alquran Surat Al-Hujuraat ayat 10:

ثُرْحَمُونَ لَعَلَّكُمْ اللَّهُ وَاتَّقُوا^{١٥} أَخَوِيكُمْ بَيْنَ فَاصِلِحُوا إِخْوَةَ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat Rahmat”. (QS. Al-Hujuraat: 10).

Ayat di atas mengajarkan kita agar bisa menjadi makhluk yang menjaga hubungan baik dengan saudara kita, tidak saling berselisih yang dapat memicu terjadinya perpecahan. Menjaga hubungan persaudaraan sangatlah penting, selain hal tersebut termasuk ajaran dalam Islam, juga membawa banyak manfaat untuk para karyawan dalam bekerja.

4.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Temuan dari analisis *Partial Least Square* memperlihatkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Pengawasan melalui perantara Kepuasan Kerja pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam. Riset ini mengungkapkan bahwa pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi secara parsial oleh Kepuasan Kerja, yang berarti Kinerja tidak hanya dipengaruhi langsung oleh Pengawasan namun juga melalui jalur tidak langsung via peningkatan Kepuasan Kerja karyawan.

Pengawasan yang efektif melalui inspeksi langsung (pengecekan prosedur kerja dan evaluasi peralatan), observasi di tempat (pemantauan proses dan perilaku kerja), serta sistem pelaporan yang komprehensif (dokumentasi temuan dan komunikasi rutin) telah meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tersebut tercermin pada aspek-aspek seperti kesesuaian pekerjaan, gaji yang memadai dan tepat waktu, gaya kepemimpinan yang konstruktif, serta hubungan rekan kerja yang kondusif. Temuan ini menegaskan bahwa implementasi pengawasan yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang signifikan. Jika tingkat kepuasan karyawan rendah akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya yang dapat menimbulkan kerugian bagi Perusahaan (Octavia et al., 2023).

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wildayana et al., (2019) bahwa peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja pegawai. Untuk mengoptimalkan hubungan antara pengawasan, kepuasan kerja, dan kinerja, organisasi perlu mengembangkan sistem pengawasan yang bersifat mendukung dan memberdayakan (Ainia, 2021).

Berikut merupakan data capaian target produksi di Penggilingan Bakso Arema Mujur.

Tabel 4. 15 Data Realisasi Output Produksi Daging Sapi dan Ayam pada Penggilingan Bakso Arema Mujur tahun 2024

*Daging sapi

Bulan	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
Januari	22.500 kg	29.210 kg	129,8%
Februari	22.500 kg	25.605 kg	113,8%
Maret	22.500 kg	16.600 kg	73,8%
April	22.500 kg	58.540 kg	260,2%
Mei	22.500 kg	28.950 kg	128,7%
Juni	22.500 kg	31.150 kg	138,4%
Juli	22.500 kg	28.735 kg	127,7%
Agustus	22.500 kg	30.620 kg	136,1%
September	22.500 kg	29.445 kg	130,9%
Oktober	22.500 kg	29.640 kg	131,7%
November	22.500 kg	30.195 kg	134,2%
Desember	22.500 kg	32.555 kg	144,7%
Rata-Rata			137,5%

*Daging Ayam

Bulan	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
Januari	15.000 kg	21.665 kg	144,4%
Februari	15.000 kg	18.595 kg	124%
Maret	15.000 kg	10.845 kg	72,3%
April	15.000 kg	27.270 kg	181,8%
Mei	15.000 kg	21.290 kg	141,9%
Juni	15.000 kg	19.990 kg	133,3%
Juli	15.000 kg	23.800 kg	158,7%
Agustus	15.000 kg	23.400 kg	156%
September	15.000 kg	25.200 kg	168%
Oktober	15.000 kg	26.650 kg	177,7%
November	15.000 kg	24.340 kg	162,3%
Desember	15.000 kg	21.670 kg	144,5%
Rata-Rata			147,1%

Sumber: Penggilingan Bakso Arema Mujur, 2024

Peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pengawasan dan kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam menunjukkan kompleksitas mekanisme peningkatan kinerja melalui jalur yang saling terkait. Proses mediasi ini dimulai dari implementasi sistem pengawasan yang komprehensif, yang kemudian mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Tahap pertama dalam proses mediasi ini adalah implementasi pengawasan yang efektif. Pimpinan yang rutin melakukan pengecekan kesesuaian prosedur kerja menciptakan standar operasional yang jelas dan konsisten, memberikan rasa kepastian bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Evaluasi berkala terhadap kondisi peralatan dan fasilitas menunjukkan perhatian manajemen terhadap kenyamanan dan keselamatan kerja karyawan, yang berkontribusi pada perasaan dihargai dan diperhatikan. Pemeriksaan ketat terhadap kepatuhan standar keselamatan dan observasi langsung proses kerja secara berkala menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terkendali,

mengurangi kecemasan karyawan dan meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja.

Pemantauan yang baik terhadap perilaku dan sikap kerja pegawai, pencatatan lengkap temuan pengawasan, dan pengambilan bukti visual saat pengawasan menunjukkan profesionalisme dalam sistem pengawasan yang memberikan rasa *fair* dan objektif bagi karyawan. Rutinitas pembuatan laporan kinerja, dokumentasi masalah dan solusi yang baik, *feedback* langsung yang jelas, *briefing* evaluasi kinerja berkala, serta komunikasi masalah dan solusi yang efektif menciptakan sistem komunikasi dua arah yang membuat karyawan merasa didengar dan dilibatkan dalam proses perbaikan organisasi.

Sistem pengawasan yang efektif ini kemudian meningkatkan kepuasan kerja melalui berbagai dimensi. Karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka sangat sesuai dengan minat dan keahlian karena pengawasan membantu mereka memahami tugas dengan lebih baik dan memberikan kesempatan untuk belajar hal baru melalui *feedback* konstruktif. Pekerjaan yang memberikan tantangan memotivasi terwujud ketika pengawasan memberikan target yang jelas dan dukungan untuk pencapaiannya. Aspek kompensasi menjadi lebih memuaskan karena gaji yang sesuai dengan beban kerja, pembayaran yang tepat waktu, sistem pembagian gaji yang adil, dan kesempatan pengembangan diri yang jelas melalui jenjang karir yang transparan dan sistem promosi yang adil.

Dimensi kepemimpinan dalam kepuasan kerja juga terpenuhi melalui gaya kepemimpinan atasan yang baik, *feedback* konstruktif yang diberikan melalui sistem pengawasan, dan komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan. Hubungan dengan rekan kerja menjadi lebih harmonis karena pengawasan yang efektif menciptakan standar kerja yang sama bagi semua karyawan, mendorong kerja sama tim yang baik, komunikasi efektif antar rekan kerja, dan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Kepuasan kerja yang tinggi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang tercermin dalam berbagai aspek. Pemahaman prosedur dan instruksi kerja yang sangat baik, berkurangnya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan hasil kerja yang selalu rapi dan bersih menunjukkan peningkatan kualitas kerja. Kemampuan menghasilkan *output*

sesuai target, keberhasilan mencapai target kerja, dan peningkatan jumlah hasil kerja dari periode sebelumnya menunjukkan peningkatan kuantitas kerja. Efisiensi penggunaan waktu kerja, ketepatan waktu kehadiran, optimalisasi sumber daya, dan upaya penghematan biaya menunjukkan peningkatan efisiensi kerja.

Aspek kemandirian dan inisiatif juga mengalami peningkatan yang tercermin dalam kemampuan bekerja tanpa supervisi langsung, inisiatif tinggi dalam menyelesaikan masalah, tanggung jawab penuh terhadap tugas, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, menjaga kepercayaan organisasi, dan bekerja dengan penuh dedikasi. Data realisasi produksi yang menunjukkan pencapaian rata-rata 137,5% untuk daging sapi dan 147,1% untuk daging ayam dari target yang ditetapkan menjadi bukti nyata bahwa sistem pengawasan yang efektif melalui peningkatan kepuasan kerja berhasil meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan di Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam.

Konsep kepuasan kerja yang teridentifikasi dalam penelitian, mencakup aspek kesesuaian pekerjaan, gaji yang memadai dan tepat waktu, gaya kepemimpinan yang konstruktif, serta hubungan rekan kerja yang kondusif, memiliki keselarasan dengan konsep *ridha* dalam perspektif Islam:

فَضْلِيْنَ ۖ اَللّٰهُ سَيُّوْبِيْنَا اَللّٰهُ حَسْبُنَا وَقَالُوْا وَّرَسُوْلُهُ اَللّٰهُ ءَاَتَتْهُمْ مَّا رَضُوْا اَنْهُمْ وَّلُوْ
رُغِيْبُوْنَ اَللّٰهُ اِلَيْ اِنَّا وَّرَسُوْلُهُ

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka) ”.

Ayat ini menggambarkan konsep *ridha* yang menjadi dasar kepuasan kerja dalam Islam. Kepuasan ini bukan semata-mata karena faktor materi, tetapi juga karena kesadaran bahwa bekerja dengan baik merupakan bentuk ibadah dan upaya mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Sejalan dengan konsep WSI (*Work Satisfaction in the Perspective of Islam*) yang diperkenalkan Baharom dkk. (2014), yang mendefinisikan kepuasan kerja Islami sebagai perasaan bahagia sebelum, selama, dan setelah bekerja dengan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tindakan takwa untuk mendapatkan keridhaan Allah SWT. Pengawasan efektif melalui inspeksi

langsung, observasi di tempat, dan sistem pelaporan komprehensif telah meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan kejelasan harapan dan umpan balik konstruktif, sehingga implementasi pengawasan yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang signifikan.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Pengujian dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* menghasilkan temuan bahwa Kinerja Karyawan mendapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediator yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna secara statistik, yang mengindikasikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi secara parsial melalui Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Kinerja Karyawan tidak hanya mendapat dampak langsung dari Lingkungan Kerja tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan Kepuasan Kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif mencakup sistem pencahayaan yang memenuhi standar, sirkulasi udara dan pengaturan suhu yang optimal, kebersihan yang terjaga dari bau tidak sedap, serta keamanan yang terjamin terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan yang tumbuh dari kesesuaian pekerjaan dengan kompensasi yang adil dan iklim kerja yang mendukung kolaborasi antar rekan pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan peran strategis lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja melalui jalur mediasi kepuasan kerja. Kepuasan tersebut tercermin atas perasaan karyawan mengenai senang atau tidaknya, nyaman atau tidaknya atas kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan (Kiky & Adiputra, 2021).

Hasil penelitian Jopanda (2021) sejalan dengan temuan ini, dimana lingkungan kerja terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan ketika lingkungan kerja kondusif, yang kemudian menciptakan

kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada performa. Menurut Junaidi (2021), peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diperkuat apabila kepuasan karyawan ikut ditingkatkan.

Berdasarkan instrumen penelitian yang digunakan, terdapat implikasi praktis yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Penggilingan Bakso Arema Mujur. Aspek lingkungan kerja yang meliputi intensitas dan distribusi cahaya yang memadai, sistem ventilasi dan pengaturan suhu yang optimal, serta pengelolaan kebersihan dan keamanan yang baik, berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, termasuk sistem keamanan yang memadai dengan CCTV dan prosedur tanggap darurat yang jelas, menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang terbentuk dari lingkungan kerja yang baik kemudian mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja, menghasilkan *output* yang lebih berkualitas, dan menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik. Selain itu, kepuasan kerja juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi, dan memiliki dedikasi yang lebih besar terhadap organisasi. Hal ini menciptakan siklus positif dimana lingkungan kerja yang baik meningkatkan kepuasan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berikut merupakan data gaji karyawan di Penggilingan Bakso Arema Mujur.

Tabel 4. 16 Data Gaji dan Bonus Karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Tahun 2024

No.	Gaji Pokok	Bonus	Total
1.	Rp2.610.000	Rp200.000	Rp2.810.000
2.	Rp2.690.000	Rp300.000	Rp2.990.000
3.	Rp2.700.000	Rp500.000	Rp3.200.000
4.	Rp 2.950.000	Rp800.000	Rp3.750.000
5.	Rp4.120.000	Rp2.000.000	Rp6.120.000

*Keterangan: Karyawan akan mendapatkan kenaikan gaji setelah masa kerja 2 tahun. *Sumber: Penggilingan Bakso Arema Mujur, 2024.*

Data kompensasi ini menunjukkan adanya variasi sistem penggajian dan bonus yang diterapkan perusahaan. Struktur kompensasi yang progresif dengan adanya fasilitas penunjang kehidupan karyawan, sistem bonus dan kenaikan gaji berdasarkan masa kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka.

Peningkatan kinerja karyawan yang terjadi sebagai hasil dari kepuasan kerja memiliki keselarasan dengan ajaran Islam dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَىٰ وَاسْتُرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَّا كُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَبْنِيكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

Ayat ini menegaskan bahwa kinerja dalam Islam bukan sekadar pencapaian target perusahaan, tetapi juga bentuk pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Sebagaimana ditafsirkan oleh Quraish Shihab, ayat ini merupakan perintah untuk beramal shaleh dan melakukan pekerjaan yang bermanfaat. Konsep kinerja dalam Islam ini tercermin dalam penelitian, barang siapa karyawan yang berkepuasan kerja yang bisa dikatakan tinggi menunjukkan kinerja optimal sebagai manifestasi dari amal shaleh dan tanggung jawab spiritual. Tafsir Thabathaba'i yang dikutip Quraish Shihab menekankan bahwa setiap amal akan dilihat dan dievaluasi, yang sejalan dengan sistem penilaian kinerja di dunia kerja modern (Romziana & Fajarwati, 2023).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama:

1. Pengawasan dengan kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam mempunyai hubungan positif dan signifikan. Semakin efektif dan terstruktur pengawasan yang diterapkan, maka kualitas kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam proses produksi.
2. Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam mempunyai hubungan positif dan signifikan. Semakin nyaman dan mendukung kondisi lingkungan kerja, maka produktivitas dan kualitas kerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Pengawasan dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam mempunyai hubungan positif dan signifikan. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi secara parsial oleh Kepuasan Kerja. Semakin baik sistem pengawasan yang diterapkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.
4. Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Penggilingan Bakso Arema Mujur Batam mempunyai hubungan positif dan signifikan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi secara parsial oleh Kepuasan Kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan, maka kepuasan karyawan akan meningkat dan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis ingin mengajukan beberapa rekomendasi atau saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait.

1. Bagi Manajemen Penggilingan Arema Mujur Batam
 - a. Memperkuat sistem pengawasan yang sudah ada dengan menambahkan jadwal evaluasi berkala. Pemberian penghargaan untuk karyawan yang konsisten mematuhi standar kerja dapat meningkatkan efektivitas pengawasan.
 - b. Mengembangkan program khusus untuk meningkatkan kepuasan kerja seperti pemberian insentif, jenjang karir yang jelas, dan pengembangan keterampilan karyawan. Melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengidentifikasi area perbaikan.
 - c. Melakukan audit rutin terhadap kondisi fisik tempat kerja dan melakukan perbaikan pada aspek-aspek seperti ventilasi, pencahayaan, dan kebersihan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, penelitian selanjutnya dapat mengintegrasikan variabel-variabel tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, program pelatihan, dan sistem kompensasi.
 - b. Melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup beberapa industri untuk meningkatkan validitas eksternal dari temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Warson Munawwir dan Muhammad Fairuz, Al-Munawir Kamus Indonesia Arab, cetakan pertama, (Surabaya: Pustaka Progressif, 2007), h. 690; Achmad Warson Munawwir, Al-Munawir Kamus Arab Indonesia, cetakan keempat belas, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), h. 690 dan 505.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Ainia, R. N. (2021). Analisis Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Efikasi Diri, Pengawasan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Infomedia Nusantara Divisi Tam Malang di Masa Work From Home (Wfh). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 124-137.
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27-36.
- Alam, I. A., & Dunan, H. (2019). Msmes Empowerment And Development Strategy Model. Review Of Integrative Business And Economics Research, 8, 324.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Juhadi, J., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 409-416.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81-93.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>.
- Astuti, Rini. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Iman*, Volume 6. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Baharom Mohamad, Halimatus Saadiah Mat Saad, and Sharifah Hayaati Syed Ismail. (2014). "The role of integrity as a mediator between work satisfaction and work performance in the perspective of Islam: An empirical approach using Sem/Amos Model". *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, 2(1), h. 71-84.
- Cahyadi, Budi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(1).
- Cheng, Hao. (2023). *Statistical Computing in Modern SEM-PLS: Light Words and Deep Insights*. Moscova: Eliva Press.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen, Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. PT Indeks: Jakarta Barat Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Djaali dan Muljono, Pudji. 2007. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen. Cetakan Kesatu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Eni Haryani, "Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard", Tesis, program Pascasarjan Universitas Negeri Islam Sumatera utara, (2018), hal 42.
- Fadhallah, R. A. (2021). Wawancara. Unj Press.

- Firz, C. K. 2006. *Supervision for Increased Competence and Productivity: Principles and Practice*. Harper and Row Publishers. New York.
- Gilmer. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gilmer.1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Hakim, A., Effendy, S., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 28-33.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFJ Jogja.
- Handoko, T, Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFJ.
- Hannang, A., & Qamaruddin, M. Y. (2020, October). The effect of supervision levels on employees' performance levels. In *International Conference on Community Development (ICCD 2020)* (pp. 1-5). Atlantis Press.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Herniwan, P., Barlian, B., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Survei Pada Bagian Sopir Bus PT. Primajasa Perdanaraya Utama. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 322-337.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Ibrahim 2007. *Penelitian dan Penilaian*. Bandung: Sinar Baru.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150-2160.
- Isma, A. S., & Dipoaatmodjo, T. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economic*, 10(10).
- Ismiyanto. 2003. *Metode Penelitian*. Semarang: FBS UNNES Jamaluddin.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>.
- Julaeha, S. (2022). Metode Riyadhotun Nafs Menuju Mardhatilah Dalam Perspektif Para Sufah. *Al-Wasathiyah: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 50-65.

- Juliana, E. S. 2008. *Manajemen Pelayanan Kebidanan*. Jakarta: EGC.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Kadarisma. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed.* Rajawali Pers.
- Kiky, V., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(3), 853–863.
- Koyo, R. B., Tatimu, V., & Tamengkel, L. F. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 5 Manado. *Productivity*, 3(4), 331-336.
- Loi, S. (2024). The Influence of Innovative Work Behavior and Job Satisfaction on Employee Performance. *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(05), 142-147.
- Lovihan, L. J., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2018). Analisis koordinasi dan pengawasan serta hubungannya dengan kinerja karyawan pt. Berkat nikita waya lansot di minahasa utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mahmudi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Hlm 21.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maringan, Masry S. 2004. *Dasar Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, A., Yusuf, M., & Pinandito, S. (2024). Kinerja Pegawai Berbasis Kompensasi dan Pengawan Pada Pegawai Bank BRI Regional Office Jakarta 3. *Innovation and Business: Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Keuangan (Innobiz)*, 1(1), 42-51.

- Mathis, R.L dan Jackson J.H. 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad. 2005. *Metode penelitian Ekonomi Islam*. Yogyakarta: UPFEUMY.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasib Ar Rifa'I, Muhammad. 1999. *Kemudahan dari Allah Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir Jilid I*. Jakarta:Gema Insani.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurlaela, A. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem* (Doctoral dissertation, Kode Prodi 61201# Manajemen).
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Octavia, A. N., Prihatini, P., & Saraswati, D. C. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Tri Setya Abadi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 2(01), 01-10.
- Pandji Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priyono dan Marnis. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk-Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225-1236.
- Retnoningsih, E., Arisyahidin, A., & Musafik, M. N. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung. *Otonomi*, 20(1), 51-57.

- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior 15th Edition*. In the Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology.
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. US: Pearson.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robins, Steven P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofli sulistiyo Baktiyasa dan Lena Farida. (2017) yang berjudul Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Mitra Aung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu. Universitas Riau Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu politik.
- Romziana, L., & Fajarwati, L. (2023). Analisis Kritis M. Quraish Shihab Terhadap Karakteristik Kepemimpinan Dalam Tafsir Al-Mishbah. *Al-Bayan: Jurnal Ilmu al-Qur'an dan Hadist*, 6(2), 191-209.
- Rovizanti, A. M., & Rijanti, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1426-1435.
- Rozi, M. F. (2006). Stres dan Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak. *IQTISHODUNA*, 1(3). Rozi, M. F. (2006). Stres dan Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak. *IQTISHODUNA*, 1(3). Rozi, M. F. (2006). Stres dan Kepuasan Kerja, Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak. *IQTISHODUNA*, 1(3).
- Rusdiana dan Ghazin. 2014. *Asas-Asas Manajemen Berwawasan Global*. Bandung: Pustaka Setia.

- Saefulla, dan Ernie. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Santoso, F. (2020). Analisis Mediasi Prestasi Belajar pada Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Mahasiswa (Studi pada Mahasiswa Universitas Islam Malang). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 5(1), 31-48.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2019). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). "PLS-SEM: Indeed a silver bullet." *Journal of Marketing Theory and Practice*, 29(2), 139-152.
- Schloderer, M. P., Sarstedt, M., & Ringle, C.M. (2014). *The Relevance of Reputation in The Nonprofit Sector: The Moderating Effect of Sociodemographic Characteristics*. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 19(2), 110-126.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Sihombing, R. P., et al., 2024. *Aplikasi SMARTPLS 4.0 Untuk Statistisi Pemula*. Banten: Minhaj Pustaka.
- Situmorang, A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Sewangi Sejati Luhur Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(3), 2322-2338.

- Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soeyitno, A. H. (2014). *Hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction*. SAGE Publications, Inc, USA.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. SAGE Publications.
- Subagiyo dan Syaichoni. 2022. *Pelatihan SMART PLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis*. Jakarta: Alim's Publishing.
- Sugiharto, Bambang, and Muhammad Syaifullah. (2023). Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen. *Iltizam Journal of Shariah Economic Research*, 7(1). h 124–132.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Susanto. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka." <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/8153>.

- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syarif, M. I. H., Susanta, H., & Budiarmo, A. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat CV Adi Jaya di Bekasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 510-518.
- Toding, Y. A. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. 2, (4), 386-399. <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>.
- Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya. Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Triastuti, Y., Wulandari, D., Budiningsih, S., Koentari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 147-156.
- Urbach, Nils., & Ahlemann, Frederik. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology and Theory*, 11(2), 5-36.
- Wardhana, Aditya, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- 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: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Wildayana, Machasin & Efni, Y. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Interna l Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 3(1).
- Winarno. 2013. *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: UM Press.
- Wong, K. K. (2019). Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS in 38 Hours. iUniverse.

- Wursanto, I. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi (2nd ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 19(1).
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *MARGIN ECO*, 7(1), 58-66.
- Yuniati, Kartika. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 2, No. 2, pp. 76-82.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jurnal Bimbingan

5/7/25, 9:44 AM

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 : 210501110252
Nama : Kinanti Dwitri Adiningsih
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri XYZ

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	31 Oktober 2024	Pertemuan perdana bimbingan skripsi untuk mendiskusikan rencana penelitian dan penentuan judul skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	6 November 2024	Arahan terkait penyusunan Bab 1 (Pendahuluan) yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	20 November 2024	Pembahasan revisi Bab 1 (Pendahuluan) dan arahan penyusunan Bab 2 (Tinjauan Pustaka).	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	9 Januari 2025	Pembahasan revisi Bab 1 dan Bab 2, serta progress penyelesaian Bab 3. Revisi Bab 1: perbaikan latar belakang, tambahan data pendukung. Revisi Bab 2: tambahkan jurnal internasional, tambahkan teori, perbaiki kerangka konseptual	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	20 Januari 2025	ACC Sempro	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	18 April 2025	Konsultasi Bab 4-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	29 April 2025	Revisi bab 4-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	7 Mei 2025	Konsultasi bab 1-5	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 7 Mei 2025
Dosen Pembimbing

<https://accessfe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/1815>

1/2

5/7/25, 9:44 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



Setiani, M.M

Lampiran 2 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap: Kinanti Dwitri Adiningsih

Tempat, tanggal lahir: Malang, 31 Agustus 2001

Alamat asal: Dusun Ngrejo PT.06/RW.04 Kluwut Wonosari Kab.Malang

Telepon/HP: 082139016244

E-Mail: kinanti310801@gmail.com

Pendidikan Formal

SD : SDN 2 Kluwut

SMP : SMP PGRI 01 Wonosari

SMA : SMAS Islam Kepanjen

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

**PENELITIAN PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGGILINGAN BAKSO
AREMA MUJUR BATAM**

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam sejahtera untuk semua Saya Kinanti Dwitri Adiningsih mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penelitian skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana, saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/i untuk berpartisipasi menjadi responden yang memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul "PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PENGGILINGAN BAKSO AREMA MUJUR BATAM" dengan memberikan jawaban dari beberapa pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/i hanya diperuntukkan kepentingan akademik dan dirahasiakan terhadap umum. Peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesisioner ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :.....

Jenis Kelamin :.....

Usia :.....

B. PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk Pengisian Kuisisioner:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan saksama sebelum menjawab.
2. Pastikan saudara/i memahami maksud dan tujuan dari setiap pernyataan yang diajukan.
3. Pilihlah salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju)= 2

N (Netral)= 3

S (Setuju)= 4

SS(Sangat Setuju)= 5

I. DAFTAR PERTANYAAN

A. PENGAWASAN

No.	Pertanyaan	STS	S	N	S	SS
1.	Pimpinan rutin melakukan pengecekan kesesuaian prosedur kerja					
2.	Evaluasi kondisi peralatan dan fasilitas dilakukan secara berkala					
3.	Pemeriksaan kepatuhan terhadap standar keselamatan dilakukan dengan ketat					
4.	Proses kerja diamati secara langsung dan berkala					
5.	Perilaku dan sikap kerja pegawai dipantau dengan baik					
6.	Interaksi antar pegawai diawasi dengan seksama					
7.	Temuan saat pengawasan selalu dicatat dengan lengkap					
8.	Dokumentasi kondisi di lapangan dilakukan dengan komprehensif					
9.	Bukti visual (foto/video) selalu diambil saat pengawasan					
10.	Laporan kinerja (harian/mingguan/bulanan) dibuat secara rutin					
11.	Rekapitulasi masalah dan solusi didokumentasikan dengan baik					
12.	Rekomendasi perbaikan disusun secara efektif					
13.	Diskusi temuan dengan tim terkait dilakukan secara teratur					
14.	Feedback langsung disampaikan dengan jelas					
15.	Briefing evaluasi kinerja dilakukan secara berkala					
16.	Komunikasi masalah dan solusi berlangsung dengan baik					

B. LINGKUNGAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	S	N	S	SS
1.	Intensitas cahaya di tempat kerja sudah memenuhi standar					
2.	Distribusi cahaya di area kerja merata dan baik					

3.	Tidak ada gangguan silau yang mengganggu aktivitas kerja					
4.	Ventilasi udara di tempat kerja memadai					
5.	Suhu ruangan terjaga pada kondisi optimal					
6.	Sistem kipas angin berfungsi dengan sangat baik					
7.	Pengelolaan sampah di tempat kerja sangat baik					
8.	Pembersihan area kerja dilakukan secara rutin					
9.	Saluran pembuangan dirawat dengan baik					
10.	Sistem keamanan 24 jam sudah sangat memadai					
11.	CCTV dan sistem pemantauan berfungsi dengan baik					
12.	Prosedur tanggap darurat sangat jelas dan tersosialisasikan					

C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	STS	S	N	S	SS
1.	Saya memahami prosedur dan instruksi kerja dengan sangat baik					
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Hasil kerja yang saya hasilkan selalu rapi dan bersih					
4.	Saya mampu menghasilkan jumlah output pekerjaan sesuai target					
5.	Saya selalu berhasil mencapai target kerja yang ditetapkan					
6.	Jumlah hasil kerja saya terus meningkat dari periode sebelumnya					
7.	Saya menggunakan waktu kerja dengan sangat efisien					
8.	Saya selalu tepat waktu dalam kehadiran di tempat kerja					
9.	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal					
10.	Saya selalu berupaya melakukan penghematan biaya dalam pelaksanaan pekerjaan					
11.	Saya dapat bekerja dengan baik tanpa supervisi langsung					
12.	Saya memiliki inisiatif tinggi dalam menyelesaikan masalah					
13.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan					
14.	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi					
15.	Saya menjaga kepercayaan organisasi dengan baik					
16.	Saya bekerja dengan penuh dedikasi					

D. KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	S	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangat sesuai dengan minat dan keahlian					
2.	Saya memiliki banyak kesempatan untuk belajar hal baru					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang memotivasi					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja					
5.	Pembayaran gaji selalu tepat waktu					
6.	Saya memiliki banyak kesempatan untuk pengembangan diri					
7.	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan hidup					
8.	Jenjang karir di tempat kerja sangat jelas					
9.	Sistem pembagian gaji di tempat kerja sangat adil					
10.	Sistem promosi dilakukan secara transparan					
11.	Gaya kepemimpinan atasan sangat baik					
12.	<i>Feedback</i> yang diberikan atasan sangat konstruktif					
13.	Komunikasi dengan atasan berjalan dengan lancar					
14.	Kerja sama tim di tempat kerja sangat baik					
15.	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan efektif					
16.	Suasana kerja terasa nyaman dan kondusif					

Lampiran 4 Data Kuesioner

Data Kuesioner Pengawasan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5
4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3
5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5

Data Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5
5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	4	5
4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	4
4	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5

Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3
4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5
4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5

Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16
5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3
4	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3
3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3
4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5
4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
3	4	3	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Konstruk

Validitas dan Reabilitas Konstruk

Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A. Pengawasan (X1)				
1	X1.1		0,851	Valid
2	X1.10		0,842	Valid
3	X1.11		0,860	Valid
4	X1.12		0,504	Tidak Valid
5	X1.13		0,630	Tidak Valid
6	X1.14		0,809	Valid
7	X1.15		0,752	Valid
8	X1.16		0,910	Valid
9	X1.2		0,830	Valid
10	X1.3		0,864	Valid
11	X1.4		0,757	Valid
12	X1.5		0,849	Valid
13	X1.6		0,480	Tidak Valid
14	X1.7		0,860	Valid
15	X1.8		0,588	Tidak Valid
16	X1.9		0,823	Valid
B. Lingkungan Kerja (X2)				
1	X2.1		0,801	Valid
2	X2.10		0,657	Tidak Valid
3	X2.11		0,793	Valid
4	X2.12		0,823	Valid
5	X2.2		0,468	Tidak Valid
6	X2.3		0,800	Valid
7	X2.4		0,798	Valid
8	X2.5		0,578	Tidak Valid

9	X2.6	0,816	Valid
10	X2.7	0,791	Valid
11	X2.8	0,836	Valid
12	X2.9	0,639	Tidak Valid
C. Kepuasan Kerja (Z)			
1	Z.1	0,859	Valid
2	Z.10	0,682	Tidak Valid
3	Z.11	0,808	Valid
4	Z.12	0,826	Valid
5	Z.13	0,838	Valid
6	Z.14	0,826	Valid
7	Z.15	0,855	Valid
8	Z.16	0,579	Tidak Valid
9	Z.2	0,788	Valid
10	Z.3	0,508	Tidak Valid
11	Z.4	0,847	Valid
12	Z.5	0,809	Valid
13	Z.6	0,429	Tidak Valid
14	Z.7	0,753	Valid
15	Z.8	0,784	Valid
16	Z.9	0,682	Tidak Valid
D. Kinerja Karyawan (Y)			
1	Y.1	0,839	Valid
2	Y.10	0,590	Tidak Valid
3	Y.11	0,794	Valid
4	Y.12	0,808	Valid
5	Y.13	0,838	Valid
6	Y.14	0,862	Valid
7	Y.15	0,762	Valid
8	Y.16	0,819	Valid
9	Y.2	0,573	Tidak Valid

10	Y.3	0,853	Valid
11	Y.4	0,817	Valid
12	Y.5	0,390	Tidak Valid
13	Y.6	0,679	Tidak Valid
14	Y.7	0,840	Valid
15	Y.8	0,844	Valid
16	Y.9	0,857	Valid

Hasil Uji Validitas Sesudah Running Ulang

No.	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A. Pengawasan (X1)				
1	X1.1		0,849	Valid
2	X1.10		0,842	Valid
3	X1.11		0,865	Valid
4	X1.14		0,814	Valid
5	X1.15		0,766	Valid
6	X1.16		0,916	Valid
7	X1.2		0,831	Valid
8	X1.3		0,868	Valid
9	X1.4		0,773	Valid
10	X1.5		0,853	Valid
11	X1.7		0,865	Valid
12	X1.9		0,822	Valid
B. Lingkungan Kerja (X2)				
1	X2.1		0,818	Valid
2	X2.11		0,802	Valid
3	X2.12		0,832	Valid
4	X2.3		0,819	Valid
5	X2.4		0,816	Valid
6	X2.6		0,827	Valid

7	X2.7	0,793	Valid
8	X2.8	0,854	Valid
C. Kepuasan Kerja (Z)			
1	Z.1	0,833	Valid
2	Z.11	0,802	Valid
3	Z.12	0,824	Valid
4	Z.13	0,856	Valid
5	Z.14	0,866	Valid
6	Z.15	0,819	Valid
7	Z.2	0,862	Valid
8	Z.4	0,831	Valid
9	Z.5	0,841	Valid
10	Z.7	0,856	Valid
11	Z.8	0,860	Valid
D. Kinerja Karyawan			
1	Y.1	0,873	Valid
2	Y.11	0,824	Valid
3	Y.12	0,845	Valid
4	Y.13	0,843	Valid
5	Y.14	0,833	Valid
6	Y.16	0,850	Valid
7	Y.3	0,800	Valid
8	Y.4	0,859	Valid
9	Y.7	0,826	Valid
10	Y.8	0,756	Valid
11	Y.9	0,796	Valid

Hasil Uji Reabilitas Konstruk

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPUASAN KERJA	0,954	0,955	0,960	0,686
KINERJA KARYAWAN	0,959	0,959	0,964	0,708
LINGKUNGAN KERJA	0,930	0,931	0,943	0,673
PENGAWASAN	0,962	0,963	0,966	0,705

Lampiran 6 Hasil R Square

Hasil R-Square

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0,906	0,902
KINERJA KARYAWAN	0,957	0,955

Lampiran 7 Hasil Goodness Of Fit

Hasil Goodness of Fit

Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,059	0,059
d_ULS	3,117	3,117
d_G	15,909	15,909
Chi-Square	1948,876	1948,876
NFI	0,508	0,508

Lampiran 8 Hasil Path Coeffitents

Hasil Path Coeffitents

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,391	0,380	0,120	3,257	0,001
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0,416	0,405	0,143	2,910	0,004
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,220	0,231	0,106	2,082	0,038
PENGAWASAN -> KEPUASAN KERJA	0,548	0,561	0,144	3,810	0,000
PENGAWASAN -> KINERJA KARYAWAN	0,387	0,386	0,129	2,993	0,003

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,163	0,156	0,080	2,043	0,042
PENGAWASAN -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,214	0,211	0,086	2,494	0,013

Lampiran 9 Turnitin



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 : Kinanti Dwitri Adiningsih
NIM : 210501110252
Konsentrasi : Manajemen SDM
**PENGARUH PENGAWASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA INDUSTRI XYZ**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	23%	18%	12%

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

Malang, 16 Mei 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M