

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Rekan Kerja, Keamanan Pekerjaan, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Perusahaan Manufaktur di Kota Batam.

Yuswardi<sup>1</sup>, Muhammad Donal Mon<sup>2</sup>, Rezky Dwiham Ginting<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

<sup>3</sup>Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

Email : <sup>1</sup>yus.wardi@uib.ac.id, <sup>2</sup> muhammad.donal@uib.ac.id, <sup>3</sup>rginting2201@gmail.com

### Abstract

*The performance of workers, particularly in the manufacturing sector, has become a significant concern, encompassing issues related to unskilled human resources, educational levels, economic systems, and inadequate working environments. This research is centered on manufacturing companies in Batam City, examining the interconnectedness of work environment, leadership, colleagues, job security, and salary in influencing employee performance, with job satisfaction acting as a mediator. Primary data for the study is collected through online distributed questionnaires, employing a purposive sampling method for respondent selection. A negative work environment has a detrimental impact on employee performance, fostering dissatisfaction and diminishing overall output. Ineffectual leadership contributes to employee dissatisfaction and subsequently hampers performance. Collaborative support from colleagues plays a pivotal role in enhancing employee performance. A secure work environment positively correlates with improved employee performance. Adequate and timely salary payments commensurate with job responsibilities contribute to enhanced employee performance. Employee satisfaction emerges as a key factor influencing performance, with higher satisfaction levels corresponding to increased productivity.*

**Keywords:** *employee performance, job satisfaction, manufacturing.*

### A. Latar Belakang Teoritis

Kinerja rendah karyawan menjadi perhatian utama di industri, terutama di sektor manufaktur. Perusahaan-perusahaan di sektor manufaktur menghadapi tantangan serupa terkait sumber daya manusia, tingkat pendidikan, sistem ekonomi, dan lembaga yang berjuang untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. Ketidakmampuan yang tidak sesuai dengan persyaratan industri, bersama dengan kinerja karyawan yang rendah, melemahkan aspek sumber daya manusia. Situasi ini diakui sebagai salah satu kelemahan Indonesia dalam menghadapi pasar bebas dalam kerangka ekonomi ASEAN. Kesuksesan perusahaan manufaktur, khususnya di Kota Batam, sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya, yaitu kinerja karyawan[1].

Manifestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, berfungsi sebagai indikator untuk mengevaluasi baik karyawan maupun perusahaan[2]. Kinerja karyawan sangat penting karena mengukur sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan sumber kebanggaan bagi perusahaan, mendorong mereka untuk berupaya memanfaatkan hasil kerja karyawan dalam hal efektivitas dalam menghasilkan pendapatan dan penggunaan dana yang sesuai dengan target yang ada. Kinerja baik tidak terjadi secara tiba-tiba; sebaliknya, melibatkan berbagai faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja[3]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, rekan kerja, keamanan pekerjaan, gaji atau upah, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama adalah lingkungan kerja, seperti yang diteliti oleh Nguyen dkk. (2020)[4]. Lingkungan kerja mencakup peluang yang memungkinkan karyawan berkontribusi secara lebih produktif, aman, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun non-fisik, menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, dan tenang. Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan stres, kurang antusiasme, keterlambatan, sedangkan

lingkungan yang sehat mendorong antusiasme, konsentrasi, dan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan [5]; [3]; [6].

Faktor kedua adalah kepemimpinan, seperti yang diteliti oleh Iskanto dkk. (2020) [7]. Kinerja karyawan tercapai ketika karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan sistem perusahaan, memastikan pemenuhan visi dan misi perusahaan. Pemimpin yang efektif memberikan bimbingan dan arahan, memastikan bahwa individu dan kelompok mengikuti kegiatan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian sebelumnya mendukung ide bahwa kepemimpinan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan [8]; [9].

Faktor ketiga adalah rekan kerja, yang didefinisikan sebagai individu atau kelompok yang bekerja di dalam institusi yang sama [10]. Pengalaman komunikasi dengan rekan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, karena karyawan berkontribusi pada kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hubungan dengan rekan kerja melibatkan interaksi dan dukungan saling, seperti yang diungkapkan oleh penelitian yang menunjukkan bahwa rekan kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja karyawan [11].

Faktor keempat adalah keamanan pekerjaan, yang didefinisikan sebagai keamanan terkait dengan penurunan jam kerja rata-rata dan peningkatan tingkat retensi pekerjaan. Ketidakamanan pekerjaan memiliki efek yang bervariasi dan berisiko pada karyawan, baik secara psikologis maupun ekonomis, yang pada akhirnya memengaruhi tujuan institusi. Oleh karena itu, keamanan pekerjaan memainkan peran terintegrasi dalam institusi, terutama dalam hal kinerja. Penelitian oleh Wang dkk. (2021) [12] menunjukkan bahwa keamanan pekerjaan terkait dengan kinerja karyawan, karena ketidakamanan pekerjaan menciptakan risiko pengangguran, menyebabkan konsekuensi psikologis negatif, dan memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor kelima adalah gaji atau upah, seperti yang diartikan oleh. Gaji atau upah adalah pembayaran dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada karyawan,

struktur bisnis, dan manajer sebagai hasil dari kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari gaji atau upah adalah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan antusiasme, berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian oleh Nur Hasni (2020) menyatakan bahwa gaji atau upah terkait dengan kinerja karyawan; mengabaikan aspek ini dapat menyebabkan berbagai masalah bagi perusahaan, seperti malasnya karyawan, mogok, atau migrasi ke perusahaan lain.

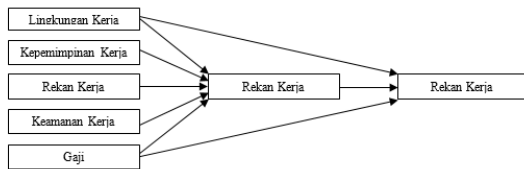
Faktor terakhir adalah kepuasan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Handoko (2020) [13]. Kepuasan kerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh tindakan positif di tempat kerja dan pengalaman keseluruhan dalam lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sabuhari dkk. (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan; kepuasan yang lebih tinggi berhubungan dengan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang disebutkan di atas, perbedaan dalam penelitian ini terletak pada cakupan yang lebih luas, menargetkan populasi lintas generasi yang lebih heterogen di lima perusahaan manufaktur di Kota Batam. Studi ini memperkenalkan lima variabel independen lingkungan kerja, kepemimpinan, rekan kerja, keamanan pekerjaan, dan gaji atau upah, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Fokusnya adalah pada perusahaan manufaktur di Kota Batam, dengan data yang bersumber dari situs web [bpbptam.go.id](http://bpbptam.go.id), khususnya bagian profil dan prestasi perusahaan.

Pemilihan ini dimotivasi oleh pengakuan yang diterima melalui 2022 Bisnis Indonesia Award, yang menyoroti kontribusi inovatif terhadap pengembangan infrastruktur dalam mendukung pertumbuhan ekonomi regional, khususnya di Kota Batam. Mengingat masalah-masalah yang diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi hubungan dengan judul "Hubungan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Rekan

Kerja, Keamanan Pekerjaan, Gaji dengan Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Perusahaan Manufaktur di Kota Batam."

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, rekan kerja, keamanan kerja, dan gaji terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Kota Batam. dengan model penelitian dalam gambar dibawah ini:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Hipotesis:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
- H2: Terdapat pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- H3: Terdapat pengaruh signifikan positif antara rekan kerja terhadap kepuasan kerja
- H4: Terdapat pengaruh signifikan positif antara keamanan kerja terhadap kepuasan kerja
- H5: Terdapat pengaruh signifikan positif antara gaji terhadap kepuasan kerja
- H6: Terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- H7: Terdapat pengaruh signifikan positif antara gaji terhadap kinerja karyawan
- H8: Terdapat pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H9: Terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
- H10: Terdapat pengaruh signifikan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
- H11: Terdapat pengaruh signifikan positif antara rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

H12: Terdapat pengaruh signifikan positif antara keamanan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

H13: Terdapat pengaruh signifikan positif antara gaji terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

**B. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di lima perusahaan manufaktur terbesar di Batam, yaitu PT. SIIX Electronics Indonesia, PT TEC Indonesia, PT TDK Electronics Indonesia, PT Epson Batam, dan PT Panasonic Industrial Devices Batam. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yang berarti peneliti secara sengaja memilih responden yang memenuhi kriteria tertentu. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner yang diisi secara independen oleh para peneliti. Kuesioner disiapkan dalam formulir Google yang intuitif. Responden penelitian adalah karyawan dari kelima perusahaan tersebut. Selanjutnya, penelitian ini mengacu pada rumus yang dikembangkan oleh Hair dan rekan (2014)[14]. untuk menentukan ukuran sampel minimum. Menurut Hair dkk. (2014)[14], penentuan ukuran sampel yang representatif tergantung pada perkalian jumlah indikator dengan 5 hingga 10. Oleh karena itu, ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = 5 \times \text{jumlah indikator} \quad n = 5 \times 40$$

$$n = 200$$

Catatan:

$$n = \text{ukuran sampel (individu)}$$

Dengan menggunakan rumus di atas, ukuran sampel minimum ditentukan menjadi 200 responden. Namun, sebanyak 400 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini.

**C. Hasil Dan Pembahasan**

Berdasarkan Hasil survei yang melibatkan 400 responden karyawan perusahaan manufaktur terbesar di Batam, peneliti mampu mengetahui profil responden. Informasi lebih lengkap mengenai data mengenai responden terperinci tercantum pada tabel di bawah ini. ini memberikan gambaran lebih lengkap mengenai gambaran responden dalam penelitian ini :

**Statistic Deskriptif**

**Tabel 1. Data Nilai Statistic Deskriptif**

No	Statistic	Variabel						
		LK	K	KK	RK	G	KK (Z)	KK (Y)
1	Total sampel	400	400	400	400	400	400	400
2	Mean	51	46	18	12	12	16	12
3	Median	54	48	18	13	13	16	12
4	Maksimum	60	55	20	15	15	20	15
5	Minimum	12	11	6	3	3	4	3
6	Standar Deviasi	8,40	8,94	2,39	2,47	2,39	3,48	2,60

Sumber: Data primer diolah, 2023

### Uji Outer Model

Pengukuran pada outer model ini dilaksanakan dalam menganalisis validitas serta realibilitas dari data yang ada pada variable laten. Adapun kriteria pada uji validitas ini ialah acuannya pada besaran dari outer loadingnya pada tiap indicator pada variable laten. Penulis memakai Smartpls version 3.0 dalam mengolah datanya. Adapun analisis datanya dari variable lingkungan tempat kerja (X1), kepemimpinan (X2), rekan kerja (X3), keamanan dalam bekerja (X4), gaji atau upah (X5), kepuasan dalam bekerja (Z) dan kinerja pegawai (Y)[14].

### Uji Validitas

#### a. Convergent Validity

Convergent validity ialah nilai yang menjelaskan sejauh mana construct konvergen untuk menjelaskan varian item. Penilaian ini bisa dilakukan dengan melihat nilai loading indicators ataupun nilai outer loading[15].

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variable	Indikator	Outer Loading	Nilai Loading Factor	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	LK1	0.816	0.70	Valid
	LK2	0.796	0.70	Valid
	LK3	0.848	0.70	Valid
	LK4	0.812	0.70	Valid
	LK5	0.755	0.70	Valid
	LK6	0.786	0.70	Valid
	LK7	0.827	0.70	Valid
	LK8	0.824	0.70	Valid
	LK9	0.836	0.70	Valid
	LK10	0.776	0.70	Valid
	LK11	0.861	0.70	Valid
Kepemimpinan (X2)	K1	0.785	0.70	Valid
	K2	0.933	0.70	Valid
	K3	0.918	0.70	Valid
	K4	0.808	0.70	Valid
	K5	0.944	0.70	Valid
	K6	0.798	0.70	Valid
	K7	0.943	0.70	Valid
	K8	0.787	0.70	Valid
	K9	0.919	0.70	Valid
	K10	0.920	0.70	Valid
	K11	0.911	0.70	Valid
Rekan Kerja (X3)	KK1	0.834	0.70	Valid
	KK2	0.709	0.70	Valid
	KK3	0.751	0.70	Valid
	KK4	0.923	0.70	Valid
Keamanan Kerja (X4)	KK1	0.792	0.70	Valid
	KK2	0.869	0.70	Valid
	KK3	0.825	0.70	Valid
Gaji (X5)	G1	0.760	0.70	Valid
	G2	0.809	0.70	Valid
	G3	0.868	0.70	Valid
	G4	0.845	0.70	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KK1	0.895	0.70	Valid
	KK2	0.885	0.70	Valid
	KK3	0.883	0.70	Valid
	KK4	0.738	0.70	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.840	0.70	Valid
	KK2	0.906	0.70	Valid
	KK3	0.906	0.70	Valid

Sumber: Data primer sesudah diolah (2023)

Menurut table diatas, bisa dilihat seluurh indicator mempunyai nilai untuk outer loadingnya besar dari 0.70 sehingga seluruh indicator variable diatas ini valid.

#### b. Discriminant Validity

Penelitian dari Hair et al (2019)[15], discriminant validity ialah sejauh mana constructs itu secara empiris berbeda dengan constructs lain didalam model struktural. Discriminant validity dilaksanakan dengan melihat pada cross loadingnya selanjutnya dibandingkan dengan AVE dengan kuadrat dari nilai hubungan tiap construct ataupun perbandingan dari akar kuadrat AVE.

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Indikator	LK (X1)	K (X2)	RK (X3)	KK (X4)	G (X5)	KK (Z)	KK (Y)
LK1	0.816	0.704	0.134	0.092	0.067	0.099	0.138
LK2	0.796	0.640	0.155	0.256	0.216	0.215	0.189
LK3	0.848	0.696	0.123	0.127	0.121	0.149	0.172
LK4	0.812	0.725	0.149	0.183	0.153	0.168	0.148
LK5	0.755	0.585	0.136	0.071	0.032	0.055	0.025
LK6	0.786	0.700	0.131	0.094	0.061	0.065	0.054
LK7	0.827	0.618	0.135	0.099	0.032	0.082	0.077
LK8	0.824	0.610	0.162	0.083	0.054	0.080	0.088
LK9	0.836	0.615	0.155	0.070	0.042	0.067	0.059
LK10	0.776	0.572	0.148	0.101	0.037	0.089	0.151
LK11	0.861	0.718	0.149	0.150	0.089	0.123	0.120
K1	0.807	0.885	0.130	0.172	0.139	0.139	0.148
K2	0.670	0.933	0.180	0.223	0.201	0.188	0.171
K3	0.644	0.918	0.179	0.231	0.218	0.188	0.149
K4	0.787	0.808	0.141	0.197	0.166	0.160	0.146
K5	0.740	0.944	0.172	0.218	0.193	0.177	0.192
K6	0.761	0.798	0.153	0.189	0.152	0.135	0.150
K7	0.731	0.943	0.176	0.220	0.205	0.164	0.168
K8	0.765	0.787	0.144	0.186	0.147	0.152	0.132
K9	0.770	0.919	0.151	0.169	0.157	0.146	0.174
K10	0.650	0.920	0.169	0.216	0.199	0.168	0.170
K11	0.630	0.911	0.185	0.214	0.194	0.178	0.188
KK1	0.119	0.129	0.834	0.428	0.419	0.133	0.072
KK2	0.175	0.161	0.709	0.439	0.416	0.052	0.113
KK3	0.084	0.090	0.751	0.467	0.453	0.079	0.091
KK4	0.186	0.197	0.923	0.513	0.466	0.212	0.154
KK1	0.150	0.183	0.440	0.792	0.530	0.415	0.236
KK2	0.145	0.230	0.457	0.869	0.698	0.475	0.331
KK3	0.134	0.157	0.502	0.825	0.750	0.376	0.271
G1	0.091	0.105	0.513	0.753	0.760	0.290	0.209
G2	0.084	0.133	0.476	0.630	0.809	0.285	0.236
G3	0.165	0.224	0.443	0.644	0.868	0.346	0.306
G4	0.080	0.189	0.355	0.619	0.845	0.477	0.349
KK1	0.110	0.139	0.141	0.421	0.399	0.895	0.358
KK2	0.126	0.136	0.144	0.428	0.384	0.885	0.363
KK3	0.125	0.152	0.134	0.424	0.343	0.883	0.333
KK4	0.159	0.188	0.169	0.443	0.362	0.738	0.679
KK1	0.136	0.156	0.106	0.378	0.366	0.607	0.840
KK2	0.147	0.171	0.131	0.237	0.261	0.378	0.906
KK3	0.145	0.164	0.132	0.234	0.250	0.376	0.906

Sumber: Data primer sesudah diolah (2023)

#### c. Convergent Validity

Validitas secara konvergen dari model pengukuran dengan memakai indicator secara reflektif ini dinilai menurut loading faktor indicator yang yang mengukur construct itu. Hasil dari pengolahan akan data pada nilai Average Variance Extracted (AVE).

Table 4 Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	Nilai AVE	Akar Kuadrat AVE
Lingkungan Kerja	0,661	0,813
Kepemimpinan	0,776	0,881
Rekan Kerja	0,654	0,809
Keamanan Kerja	0,688	0,829
Gaji	0,674	0,821
Kepuasan Kerja	0,727	0,853
Kinerja Karyawan	0,783	0,885

Sumber: Data primer sesudah diolah (2023)

Menurut table diatas, semua variable nya mempunyai nilai AVE yang besar daripada 0.50. Artinya semua variable sudah sesuai dengan persyaratan untuk batas min AVE. Selain itu nilai kuadrat AVE juga tiap variable itu lebih besar dibandingkan nilai hubungannya sehingga bisa dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik.

**Uji Realibilitas Construct Variabel Penelitian**

Dalam uji reliabilitas peneliti menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Hair (2014) menyatakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) yang dapat diterima dalam penelitian berada pada rentang 0,70 hingga 0,80. Suatu konstruk dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika nilainya mencapai 0,70[16].

**Tabel 5. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE**

Variabel	Nilai AVE	Akar Kuadrat AVE
Lingkungan Kerja	0,661	0,813
Kepemimpinan	0,776	0,881
Rekan Kerja	0,654	0,809
Keamanan Kerja	0,688	0,829
Gaji	0,674	0,821
Kepuasan Kerja	0,727	0,853
Kinerja Karyawan	0,783	0,885

Sumber: Data Primer Sesudah diolah (2023)

Menurut table diatas, semua variable nya mempunyai nilai AVE yang besar daripada 0.50. Artinya semua variable sudah sesuai dengan persyaratan untuk batas min AVE. Selain itu nilai kuadrat AVE juga tiap variable itu lebih besar dibandingkan nilai hubungannya sehingga bisa dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik

**Uji Realibilitas Construct Variabel Penelitian**

Kriteria akan validity dan reliabilitas juga bisa dilihat dari nilai reliabilitas sebuah construct. Composite reability ini memberi ukuran untuk bisa dilaksanakan evaluasi dengan 2 (dua) macam ukurannya yakni

internal consistency serta cronbach's alpha. Construct dinyatakan reliabel apabila nilai composite reliability diatas 0.70.

**Tabel 6. Nilai Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0,952	0,955
Kepemimpinan	0,971	0,974
Rekan Kerja	0,848	0,882
Keamanan Kerja	0,773	0,868
Gaji	0,842	0,892
Kepuasan Kerja	0,842	0,892
Kinerja Karyawan	0,869	0,915

Sumber: Data Primer Sesudah diolah (2023)

Dari hasil diatas menampakkan nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability untuk seluruh construct ini diatas 0.70. Dengan nilai yang diperoleh itu seluruh construct mempunyai realibility yang baik disesuaikan dengan batas min yang sudah disyaratkan.

**Uji Inner Model**

Analisis Variant (R2 ) ataupun uji determinasi yakni mengetahui besar hubungan variable independent terhadap variable dependent itu, nilai dari koefisien determinasi ditampakkan pada Table 7.

**Tabel 7. Nilai R Square**

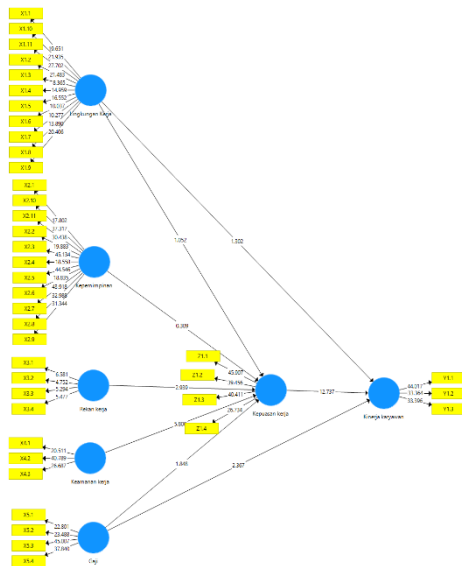
	R Square
Kepuasan kerja	0,294
Kinerja karyawan	0,315

Sumber : Data Primer Sesudah Diolah (2023)

Menurut nilai r-square diatas menampakkan lingkungan lingkungan tempat kerja, kepemimpinan, rekan kerja, keamanan dalam bekerja, gaji atau upah bisa memberi penjelasan variabilitas construct kepuasan dalam bekerja sebesar 29,4%, dan sisanya sebesar 70,6% diterangkan oleh construct lainn diluar yang diteliti didalam penelitian ini. Sedangkan lingkungan tempat kerja, gaji atau upah dan kepuasan dalam bekerja bisa memberi penjelasan variabilitas construct kinerja pegawai sebesar 31,5%, dan sisanya sebesar 68,5% diterangkan oleh construct lainnya diluar yang diteliti didalam penelitian ini.

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,070	0,086	1,302	0,097	Ditolak
Kepemimpinan Kerja → Kepuasan Kerja	0,034	0,087	1,058	0,145	Ditolak
Rekan Kerja → Kepuasan Kerja	0,010	0,037	0,308	0,379	Ditolak
Keamanan Kerja → Kepuasan Kerja	-0,088	0,055	2,815	0,003	Diterima
Gaji → Kepuasan Kerja	0,233	0,162	5,101	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,066	0,108	8,360	0,034	Diterima
Gaji → Kinerja Karyawan	0,126	0,050	2,367	0,009	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,477	0,021	12,737	0,000	Diterima

Uji Hipotesis



Gambar 3. Model Struktural (Inner Model)

Pengujian hipotesis ini menurut dari hasil analisis uji dengan melakukan uji Bootstrapping dan tingkatan kepercayaan sebesar 95% atau alpha 5 % dan T statistic dengan T table yakni 1,97. Hipotesis didalam penelitian ini ialah apabila nilai dari T statistic ini lebih besar daripada t table maka hipotesis bisa diterima, apabila T statistics kecil daripada tingkatan kepercayaan maka hipotesis bisa diterima, apabila p value besar dari tingkat kepercayaan maka hipotesis bisa ditolak.

Koefisien Jalur & Efek Tidak Langsung

Analisis Jalur merupakan suatu metode atau nilai koefisien jalur yang digunakan untuk memahami ada tidaknya suatu variabel mempunyai pengaruh atau pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lain yang diteliti. Menurut dari uji hipotesis yang dilaksanakan, hasil uji hipotesis terdapat pada Table 8

Tabel 8. Hasil Path Coefficient (Direct)

Tabel 9. Hasil Path Coefficient (Direct)

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,614	0,087	7,049	<.001	Diterima
Kepemimpinan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,013	0,037	0,352	0,725	Ditolak
Rekan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,033	0,055	0,599	0,549	Ditolak
Keamanan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,171	0,162	1,056	0,291	Ditolak
Gaji → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,251	0,108	2,315	0,021	Diterima

Hipotesis 1: Dari table 4.12 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar 0,070 dengan signifikansi diatas 5% yakni 0,097 (P>0,05) yang ditampakkan dengan nilai t- statistic 1,302 ataupun lebih kecil dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Hipotesis 2: Dari table 4.12 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar 0,034 dengan signifikansi diatas 5% yakni 0,145 (P>0,05) yang ditampakkan dengan nilai t- statistic 1,058 ataupun lebih kecil dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

Hipotesis 3: Dari table 4.12 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar 0,010 dengan signifikansi diatas 5% yakni 0,379 (P>0,05) yang ditampakkan dengan nilai t- statistic 0,308 ataupun lebih kecil dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak.

Hipotesis 4: Dari table 4.12 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar -0,088 dengan signifikansi dibawah 5% yakni 0,003 (P<0,05) yang ditampakkan dengan nilai t- statistic 2,815 ataupun lebih besar dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Hipotesis 5: Dari table 4.12 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar

0,233 dengan signifikansi dibawah 5% yakni 0,000 ( $P < 0,05$ ) yang ditunjukkan dengan nilai t- statistic 5,101 ataupun lebih besar dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

Hipotesis 6 : Dari table 4.12 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar 0,066 dengan signifikansi dibawah 5% yakni 0,034 ( $P < 0,05$ ) yang ditunjukkan dengan nilai t- statistic 1,830 ataupun lebih besar dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima.

Hipotesis 7: Dari table 1 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar 0,126 dengan signifikansi dibawah 5% yakni 0,009 ( $P < 0,05$ ) yang ditunjukkan dengan nilai t- statistic 2,367 ataupun lebih besar dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh diterima.

Hipotesis 8: Dari table 4.12 di atas bisa dilihat nilai original sample estimate LS ialah sebesar 0,477 dengan signifikansi dibawah 5% yakni 0,000 ( $P < 0,05$ ) yang ditunjukkan dengan nilai t- statistic 12,737 ataupun lebih besar dari t table (1,97). Menurut hasil regresi itu bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan diterima.

### Pembahasan

1) Hubungan lingkungan tempat kerja terhadap kinerja pegawai  
Menurut temuan penelitian, tidak ada korelasi signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memenuhi kebutuhan karyawan dengan memadai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Cahya (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak menyenangkan menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan penurunan kinerja. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andy dkk. (2022), Anis Rahmawati Ningrum dkk. (2021), Darmadi Darmadi (2020), dan lainnya.

2) Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja:

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, yang kemudian berdampak negatif pada kinerja mereka. Hasil ini bertentangan dengan penelitian oleh Siagian (dalam Silfia Putri, 2020) dan Idris dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3) Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja:

Temuan penelitian mengungkap bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediator antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Tidak semua pemimpin memberikan kejelasan kepada karyawan, dan masukan dari bawahan mungkin tidak dipertimbangkan saat membuat keputusan. Ketidakpuasan terhadap kepemimpinan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian Handoko dkk. (2021), yang mengusulkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

4) Hubungan antara rekan kerja dan kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja:

Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediator hubungan antara rekan kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Mukarramah (2020), yang menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, membuat mereka merasa dihargai dan nyaman, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

5) Hubungan antara keamanan kerja dan kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja:

Studi menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai perantara dalam hubungan antara keamanan kerja dan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang aman membuat karyawan merasa puas, mengurangi

kekhawatiran, dan berdampak positif pada kinerja mereka. Ini sejalan dengan penelitian Mona dan Ignatius (2022) dan Parashakti dan Putriawati (2020).

6) Hubungan antara gaji dan kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja:

Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai perantara dalam korelasi antara gaji dan kinerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sejajar dengan kinerja karyawan dapat menghasilkan kepuasan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aditya Trisna dan Eddy Guridno (2021), Aprilia Ariskha dan Yamin (2020), dan Ike Ratnasari dan Ashadi Mahmud (2020).

7) Hubungan antara gaji dan kinerja karyawan:

Temuan penelitian menunjukkan hubungan positif antara gaji dan kinerja karyawan. Peningkatan gaji berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aditya Trisna dan Eddy Guridno (2021), Aprilia Ariskha dan Yamin (2020), dan Ike Ratnasari dan Ashadi Mahmud (2020).

8) Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan:

Studi ini mengungkap hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan, menyebabkan peningkatan produktivitas dan efektivitas, sesuai dengan Eliyana dkk. (2019) dan Sabuhari dkk. (2020). Temuan ini bertentangan dengan penelitian Mira dkk. (2019) dan Nabawi (2019), yang menyarankan tidak adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### **D. Kesimpulan**

Temuan penelitian yang telah dijelaskan menghasilkan beberapa simpulan. Pertama, tidak terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi kerja dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Kedua, faktor-faktor lain mungkin memiliki peran dalam membentuk

kinerja pegawai yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Hasil ini menunjukkan kebutuhan akan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel-variabel tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Ketiga, temuan penelitian ini memberikan wawasan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja mungkin memerlukan perbaikan atau optimasi guna mencapai dampak yang lebih positif terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan penurunan kinerja selanjutnya. Di sisi lain, rekan kerja, ketika dipengaruhi oleh kepuasan kerja, menunjukkan korelasi signifikan dengan kinerja karyawan, menekankan bahwa rekan kerja yang mendukung berkontribusi pada karyawan merasa dihargai, nyaman, dan menjalankan tugas mereka secara optimal. Selanjutnya, keamanan kerja, ketika dipengaruhi oleh kepuasan kerja, berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa aman lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja. Demikian pula, gaji, ketika dipengaruhi oleh kepuasan kerja, berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan, karena kompensasi yang adil dan tepat waktu berkontribusi pada kepuasan karyawan dan peningkatan kinerja. Terakhir, baik gaji maupun kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan, menekankan peran kritis kompensasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

#### **E. Rekomendasi**

Saran Untuk perusahaan, disarankan untuk mengutamakan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja, manajemen kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, aspek keamanan dalam bekerja, sistem gaji atau upah, dan tingkat kepuasan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena faktor-faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kinerja para pegawai.

Serta Untuk peneliti berikutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain seperti kedisiplinan kerja, tingkat stres dalam bekerja, dan faktor-faktor lainnya agar dapat meraih pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam.



## F. Referensi

- [1] A. A. Wibisono, "Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Hotel," *JOM Fekon*, vol. 4, no. 1, pp. 616–629, 2017.
- [2] M. Ekshan and B. Septian, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18, 2021, doi: 10.37366/master.v1i1.25.
- [3] I. Yantu, A. H. Bokingo, and Z. S. Muhsana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo," *JAMBURA J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 80–88, 2022, doi: 10.37479/jimb.v5i1.14245.
- [4] P. T. Nguyen, A. Yandi, and M. R. Mahaputra, "Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES)," *DIJDBM Dinasti Int. J. Bus. Manag.*, vol. 1, no. 4, pp. 645–662, 2020, doi: 10.31933/DIJDBM.
- [5] Ahiruddin and T. Josiah, "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES)," *J. Manaj. Mandiri Saburai*, vol. 4, no. 1, pp. 11–18, 2020, doi: 10.24967/jmms.v4i1.594.
- [6] Susanti and N. H. Mardika, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada TBK," *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 3, pp. 1–10, 2021, [Online]. Available: [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- [7] D. Iskamto, A. Yapentra, P. Budi Ansori, and M. Jupri, "Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation," *KnE Soc. Sci.*, vol. 2020, pp. 492–501, 2020, doi: 10.18502/kss.v4i9.7347.
- [8] D. Iskamto, "Investigation of Purchase Decisions Based on Product Features offered," *ADPEBI Int. J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2021, doi: 10.54099/aijbs.v1i1.1.
- [9] R. A. Pudyarningsih, J. Dwiharto, and T. M. Ghifary, "The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance," *Manag. Sci. Lett.*, vol. 10, no. 16, pp. 3735–3740, 2020, doi: 10.5267/j.msl.2020.7.039.
- [10] N. Haitao, "Relationship of Challenges, Recognition and Co-Workers To Job Satisfaction (Study of Human Resource Management Literature)," *Dinasti Int. J. Digit. Bus. Manag.*, vol. 3, no. 2, pp. 356–364, 2022, doi: 10.31933/dijdbm.v3i4.1329.
- [11] E. Harmawati, U. Farida, and A. Santoso, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo," *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, pp. 104–114, 2022, doi: 10.24269/iso.v6i1.1134.
- [12] Y. M. Wang, W. Ahmad, M. Arshad, H. L. Yin, B. Ahmad, and Z. Ali, "Impact of coordination, psychological safety, and job security on employees' performance: the moderating role of coercive pressure," *Sustain.*, vol. 13, no. 6, pp. 2–19, 2021, doi: 10.3390/su13063175.
- [13] S. D. Handoko, N. M. Wibowo, and C. S. Hartati, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja," *J. EMA*, vol. 6, no. 1, pp. 17–26, 2021, doi: 10.47335/ema.v6i1.61.
- [14] S. G. Fanuel and Supriyanto, "the Influence of Brand Ambassador and Brand Image on Purchase Decisions in Tokopedia E-Commerce," *Int. J. Econ. Educ. Entrep.*, vol. 3, no. 2, pp. 368–376, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i2>
- [15] J. F. Hair, C. M. Ringle, S. P. Gudergan, A. Fischer, C. Nitzl, and C. Menictas, "Partial least squares

- structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice,” *Bus. Res.*, vol. 12, no. 1, pp. 115–142, 2019, doi: 10.1007/s40685-018-0072-4.
- [16] Alvin, P. Nastiti, and E. Marsella, “Identifikasi Faktor Loyalitas Pengguna pada Shopee Games Menggunakan,” *Edu Komputika*, vol. 10, no. 43, pp. 38–45, 2023.
- [17] Y. Yuswardi and I. Wanto, “Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 920–926, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.670.
- [18] A. Setyawan, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun),” *J. Account. Manag. Innov.*, vol. 2, no. 1, pp. 67–89, 2018, [Online]. Available: <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/download/175/55>
- [19] Yuswardi and Chrisjunianti, “Pengaruh Pelatihan dan Praktik Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Elektronik di Batam dengan Keterlibatan Karyawan sebagai Mediasi,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 289–299, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v4i3.2573.
- [20] Arwin, A. K. Kenedi, Y. Anita, and C. Handrianto, “The Design Of Covid-19 Disaster Mitigation E-Module For Students Of Grades 1 in Primary School,” *Proc. 6th Int. Conf. Early Child. Educ. (ICECE-6 2021)*, vol. 668, pp. 172–176, 2022, doi: 10.2991/assehr.k.220602.036.
- [21] S. F. Cakir and Z. Adiguzel, “Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization,” *SAGE Open*, vol. 10, no. 1, pp. 1–15, 2020, doi: 10.1177/2158244020914634.
- [22] A. R. Elkesaki, D. R. Oktaviani, and P. M. Setyaherlambang, “Inovasi Pelayanan Publik Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kota Bandung,” *J. Caraka Prabu*, vol. 5, no. 1, pp. 69–90, 2021, doi: 10.36859/jcp.v5i1.456.