

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo)**

Eva Elviana Rahmawati

evaelvianar170801@gmail.com

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

Dedi Runanto

dedirunanto@umpwr.ac.id

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerjanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo dengan jumlah 622 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu sebanyak 144 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* dan *Sobel Test*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis pada era kompetisi saat ini membutuhkan perkembangan di segala sektor, agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan seluruh sumber daya manusia yang ada harus diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan (Kasmir, 2019:6). Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Kasmir, 2019:189).

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:75) menyatakan

indikator kinerja yang dapat dinilai dari karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat

tidaknya diandalkan, dan sikap. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Solihatun et.al. (2021) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2020:118) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Kasmir (2019:190) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Afandi (2018:33) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hasibuan (2019:203) menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Luthans (2011:143) apabila kondisi kerja bagus (lingkungan kerja bersih dan menarik) maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja. Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasibuan (2019:143) menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya

untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja yang dirasakan pekerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja (Afandi, 2018:78)

PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yang beralamat di Jalan Raya Purworejo KM 13 Desa Sedayu, Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo, dengan luas area perusahaan seluas 29.000 m². Perusahaan tersebut memiliki karyawan berjumlah 622. Jenis bidang usaha perusahaan ini adalah pabrik barecore (kayu lapis) dari kayu albasia, orientasi export ke China dengan kapasitas produksi 4.117m³ (70) container per bulan. Berdasarkan informasi yang diterima dari pihak Human Resource Development (HRD) PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo pada bulan November 2022. Menjelaskan bahwa PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo mengalami permasalahan kinerja yang kurang baik. Hal ini terlihat dari adanya hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga belum bisa mencapai target produksi secara kuantitas (jumlah) dengan optimal.

Lingkungan kerja pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo belum diperhatikan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari suara bising di lingkungan tempat kerja yang disebabkan oleh mesin produksi seperti mesin *Double Planner*, *Gang Rip*, Boiler pemanas tungku, dan *Sawmill* yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Fenomena lain yang muncul adalah masih rendahnya motivasi dalam diri karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Hal ini disebabkan karena karyawan yang berprestasi kurang mendapat pengakuan, apresiasi, penghargaan, atau bonus dari perusahaan. Selain itu, minimnya kesempatan yang didapat karyawan untuk pengembangan diri karena jarang ada pelatihan yang diadakan oleh perusahaan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan belum bisa menunjukkan keterampilan yang dimiliki. Karyawan juga merasakan ketidaknyamanan terhadap rekan kerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya sikap saling mendukung antar karyawan saat bekerja. Selain itu, sulitnya kesempatan yang dimiliki karyawan untuk memperoleh promosi jabatan, hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja yang belum maksimal.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Sedarmayanti (2018: 21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.

c. Motivasi Kerja

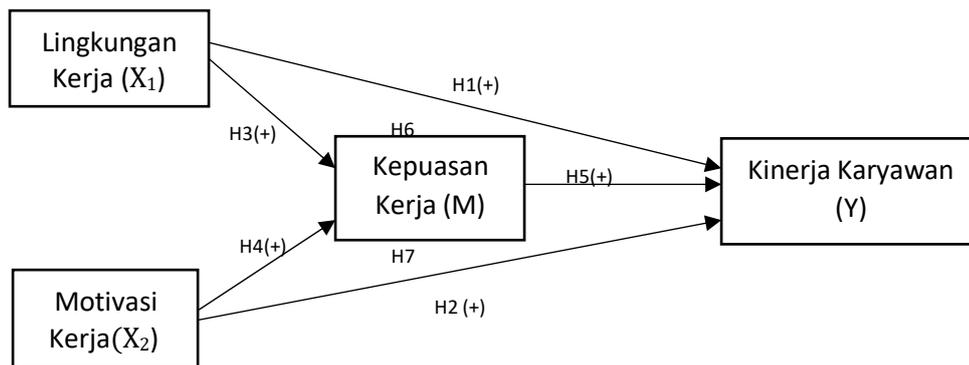
Menurut Hasibuan (2019:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang (Sutrisno, 2020:109).

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011:141) merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Afandi (2018:73) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Robbins dan Judge (2016:46) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristiknya.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ = Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:192) menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Nurudin (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:191) hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan terdapat pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, bahwa jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Cahyaningrum dan Budiarmo (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011:143), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan kerja bersih, lingkungan menarik) maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja. Busro (2017:303) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi seluruh karyawan termasuk disini adalah kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yulia *et. al.* (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019:143) menjelaskan hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja, bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yulia *et. al.* (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:192), hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bahwa kepuasan merupakan perasaan senang, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka hasil kerjanya pun akan baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lantara (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Busro (2017:305) menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja baik maka kepuasan kerja meningkat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Solihatun, *et. al.* (2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hasibuan (2019:143) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan pekerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja (Afandi, 2018:78).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Lantara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2017:75) menyatakan indikator kinerja yang dapat dinilai dari karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap.

b. Lingkungan kerja (X1)

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71) yaitu pencahayaan, warna, suara, dan udara.

c. Motivasi kerja (X2)

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2019:143) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Hasibuan (2019:154) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

d. Kepuasan kerja (M)

Kepuasan kerja menurut Luthans (2011:141) adalah suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2011:141) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:175), suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Suatu butir pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019:180).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua indikator kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (M) mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2021:62).

Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui bahwa semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (M) reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi X1 ke Y

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X ₁ → Y	0,790	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,790 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi X2 ke Y

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X ₂ → Y	0,543	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi X1 ke M

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X ₁ → M	0,247	0,003	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,247 dengan nilai signifikansi 0,003 ($p\text{-value} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi X2 ke M

Model	<i>Standardized Coefficient Beta (b)</i>	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
X ₂ → M	0,302	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 4 diketahui bahwa nilai nilai koefisien regresi antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,302 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi M ke Y

Model	<i>Standardized Coefficient Beta (b)</i>	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
M → Y	0,343	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10 diketahui bahwa nilai nilai koefisien regresi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,343 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05). Berdasarkan hasil penelitian tersebut hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

f. Kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 6
Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi

Model	<i>Standardized Coefficient Beta (b)</i>	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
X ₁ → Y	0,790	0,000	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>
X ₁ + M → Y	0,751	0,000	

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 11, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,790 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05). Setelah diregresi bersama kepuasan kerja nilai koefisien pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan menjadi 0,751 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05). Hal ini menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang artinya lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa atau dengan adanya kepuasan kerja.

g. Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi

Model	Standardized Coefficient Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
$X_2 \rightarrow Y$	0,543	0,000	Partial mediation, significantly different from zero
$X_2 + M \rightarrow Y$	0,484	0,000	

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 7, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05). Setelah diregresi bersama kepuasan kerja, nilai koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi 0,484 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05). Hal ini menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang artinya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa atau dengan adanya kepuasan kerja.

h. Hasil uji sobel

Tabel 8
Koefisien Regresi dan Standard Error of Estimation (X1 +M→Y)

Parameter	Nilai
a	0,304
b	0,272
standard error of estimation a	0,100
standard error of estimation b	0,063

Sumber: Data primer diolah (2023)

$$\begin{aligned}
 sab &= \sqrt{(0,272^2 \times 0,100^2) + (0,304^2 \times 0,063^2) + (0,100^2 \times 0,063^2)} \\
 &= 0,0332 \\
 t &= \frac{0,304 \times 0,272}{0,0332} \\
 &= 2,48
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,48. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,97) pada tingkat signifikansi 5% dan df 141. Artinya, variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9
Koefisien Regresi dan *Standard Error Of Estimation*
(X2 +M→Y)

Parameter	Nilai
a	0,285
b	0,272
<i>standard error of estimation a</i>	0,075
<i>standard error of estimation b</i>	0,063

Sumber: Data primer diolah (2023)

$$\begin{aligned}
 sab &= \sqrt{(0,272^2 \times 0,075^2) + (0,285^2 \times 0,063^2) + (0,075^2 \times 0,063^2)} \\
 &= 0,0275 \\
 t &= \frac{0,285 \times 0,272}{0,0275} \\
 &= 2,81
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,81. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (1,97) pada tingkat signifikansi 5% dan df 141. Artinya, variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pembahasan

a. H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,790 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman ini turut diperhatikan oleh PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo yang meliputi pencahayaan dan udara yang sesuai standar tata ruang sehingga memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, suhu udara yang sejuk di ruang kerja karena adanya fasilitas AC dan kipas angin di setiap ruang kerja akan

memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faraby (2018) dan Nurudin (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo karena perusahaan telah memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan rasa aman. Sehingga hal tersebut menjadi motivasi bagi karyawan di dalam melakukan aktivitas pekerjaannya di PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo. Dengan demikian, karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka dan akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Cahyaningrum dan Budiarmo (2021) dan Faraby (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,247 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis keempat menunjukkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo baik maka kepuasan kerja yang karyawan rasakan juga semakin tinggi. Hal ini dapat dilihat ketika kondisi lingkungan kerja karyawan yang nyaman seperti pencahayaan yang memadai dan suhu udara yang sejuk karena adanya fasilitas AC di setiap ruang kerja meningkatkan kenyamanan kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan Yulia *et. al.* (2017) dan Hastuti *et. al.* (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

d. H4: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,302 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan di PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo berasal dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman dan sosial karyawan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Yulia, *et. al.* (2017) dan Hastuti, *et. al.* (2021) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

e. H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10 diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,343 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil penelitian tersebut hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis kelima pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo, maka karyawan akan bekerja secara maksimal dan kinerja akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Wonosobo berasal dari gaji yang sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawan. Selain itu, adanya dukungan yang diberikan atasan saat menjalankan tugas. Dengan demikian, semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Lantara (2017) dan Hastuti *et. al.* (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

f. H6: Kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 11, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,790 dengan nilai signifikansi 0,000. Setelah diregresi bersama kepuasan kerja nilai koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi 0,751 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang artinya lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa atau dengan adanya kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan uji sobel diperoleh t hitung sebesar 2,48 di mana angka ini lebih besar dari t tabel (1,97). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis keenam (H6) dapat diterima, yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Tunas Madukra Indah 2 Wonosobo maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dapat dilihat ketika kondisi lingkungan kerja karyawan seperti pencahayaan yang memadai dan suhu udara yang sejuk karena adanya fasilitas AC di setiap ruang kerja meningkatkan kenyamanan kerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sholihatun *et.al* (2021) dan Hanafi dan Yohana (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

g. H7: Kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 7, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi 0,000. Setelah diregresi bersama kepuasan kerja, nilai koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi 0,484 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, yang artinya motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanpa atau

dengan adanya kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan uji sobel diperoleh t hitung sebesar 2,81 di mana angka ini lebih besar dari tabel (1,97). Berdasarkan, hipotesis ketujuh (H7) dapat diterima, yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada PT. Tunas Madukra Indah 2 Wonosobo maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan PT. Tunas Madukra Indah 2 Wonosobo didukung dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial karyawan. Karyawan yang puas akan bekerja secara maksimal sehingga kinerja yang di hasilkan akan baik. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan melalui meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lantara (2017) dan Hastuti *et. al* (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Tunas Madukra Indah 2 Wonosobo maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Busro, M. 2017. *Teori-Teori Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penada Media Group.

- Cahyaningrum dan Budiarmo. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No.3. Hal 1-15.
- Faraby, I. K. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5 (2), 91-86.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Bayu dan Corry, Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPBE)*. Vol. 5. No. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastuti, H., dan Munir, A. R. 2021. The Effect of Motivation and Work Environment on Performance Through Work Satisfaction as Intervening Variable on Public Health Center Employees in Mamuju District. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*. Vol. 9.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Lantara, Arya. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 10, No.2.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurudin, A. F. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5, 1-7.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1*, Cetakan 17. Jakarta: Bumi Aksara
- Solihatun, S., Darmawan, A., dan Bagis, F. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Derivatif Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No. 1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yulia, W. R., Taroreh, R. N., dan Uhing, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5 (2)

