

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X

Aulia Talitha Uma, Ika Korika Swasti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*Correspondence: 19012010073@student.upnjatim.ac.id, ikaks.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. X. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui teknik kuesioner dengan skala likert 5 poin terhadap sampel yang berjumlah sebanyak 64 responden. Data yang didapat kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan dipengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan selebihnya oleh variabel lain diluar model penelitian. Beban kerja berpengaruh negatif non signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berhasil memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan negatif signifikan, kepuasan kerja berhasil memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif signifikan.

Kata kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload and work environment on employee performance through employee job satisfaction at PT. X. This type of research is a quantitative study with primary data and uses a questionnaire technique with a Likert scale of 5 points for a sample of 64 respondents. The data obtained was then analyzed using Partial Least Square (PLS). The results showed that overall employee performance was influenced by workload, work environment, job satisfaction, and the rest by other variables outside the research model. Workload has a non-significant negative effect on employee performance, work environment has a significant positive effect on employee performance, workload has a significant negative effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction has mediated workload on employee performance with a significant negative relationship, job satisfaction mediates the work environment on employee performance with a significant positive relationship.

Keywords: *Workload; Work environment; Job satisfaction; Employee performance.*

PENDAHULUAN

Tekad pemerintah dalam melakukan pengembangan pada industri galangan kapal terlihat dari upaya mewujudkan jalur tol laut, sehingga diharapkan terciptanya kelancaran arus logistik yang efisien dan efektif, khususnya bagi sektor industri. Sejalan dengan hal tersebut, juga terdapat kebijakan dalam bidang ekonomi maritim yaitu ASEAN Connectivity yang merupakan program kerjasama antar negara-negara ASEAN dengan membangun keterhubungan transportasi dan infrastruktur antara negara-negara di Asia Tenggara guna mewujudkan ASEAN Community. Kementerian Perindustrian telah mencatat, bahwa industri perkapalan nasional sudah mencapai beberapa kemajuan, di antaranya terlihat dari peningkatan jumlah perusahaan galangan kapal yang saat ini berjumlah lebih dari 250 perusahaan (kemenperin.go.id).

Setiap pelaku bisnis dituntut untuk selalu siap menghadapi persaingan antar kompetitor dalam menjalankan suatu aktivitas bisnisnya, dan bagi suatu organisasi salah satu upaya yang dapat diterapkan agar senantiasa mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya adalah dengan memiliki SDM yang berkualitas dengan kinerja yang optimal. Menurut Alwi dan Suhendra (2019)

menyatakan bahwa karyawan merupakan bagian terpenting dalam kegiatan organisasi, karena karyawan merupakan aset sebuah organisasi di samping faktor-faktor lainnya, seperti ketersediaan modal, teknologi dan juga material. Ketika karyawan mampu bekerja dengan baik serta dapat memberikan kinerja yang optimal, maka akan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang semakin baik (Nabawi, 2019). Kinerja karyawan yang baik akan membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi baik dan sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan (Ramban dan Edalmen 2022).

Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kesesuaian pemberian beban kerja karena hal tersebut erat kaitannya dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kapasitas karyawan dalam menerima tingkatan beban kerja pasti berbeda-beda. Pemberian beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada terhambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, selain itu secara tidak langsung akan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Kirana et al., 2019). Setyawan dan Kuswati dalam Alwi dan Suhendra (2019), menyatakan bahwa beban kerja yang terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian yang sesuai maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja saja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara dalam Restianah (2019) yaitu kondisi lingkungan kerja, seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, dan tempat karyawan bekerja juga perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, serta menyenangkan untuk pegawainya memiliki peran penting untuk dapat menciptakan 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. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tidak optimal. Sehingga dapat dikatakan pula, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan semangat kerja karyawan (Malau dan Kasmir, 2021). Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia, maka kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan karena karyawan yang merasa puas diharapkan dapat bekerja dengan kapasitas penuh dan meningkatkan produktivitasnya (Kirana et al., 2021).

Salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang galangan kapal yakni PT. X atau yang biasa dikenal dengan singkatan PT. X. PT. X merupakan perusahaan galangan kapal tertua di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1910. Sebagian besar aktivitas atau pekerjaan PT. X adalah melakukan perbaikan dan perawatan kapal, serta pembuatan kapal baru. PT. X memiliki sekitar 131 pelanggan yang berasal dari beberapa perusahaan diantaranya PT. PAL, Marine Service, serta PT. Pupuk Sriwidjaja. PT. X juga menjalinkerjasama dengan berbagai perusahaan baik swasta maupun BUMN seperti PT. Pertamina, PT. PELNI, PT. Pelabuhan Indonesia III, dan Salam Pasifik Indonesia Lines (SPIL). Standart yang berlaku di PT. X adalah standart mutu ISO 9001:2015 dan standart keselamatan OHSAS 18001:2007. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada bagian produksi PT. X belum sepenuhnya terpenuhi, hal tersebut dibuktikan melalui hasil survei kepuasan yang telah dilakukan oleh manajemen perusahaan (Susanti, 2018).

Tabel 1
Data Survey Kepuasan Karyawan Departemen Produksi

No	Indikator Penilaian Kepuasan Karyawan	Nilai Harapan Perusahaan	Nilai Kenyataan Karyawan
1	Komunikasi	4,0	2,4
2	Pemberdayaan	4,0	2,6
3	Kepemimpinan	4,2	2,7
4	Organisasi	4,0	2,5
5	Karir dan pengembangan	4,1	2,5
6	Kompensasi	4,1	2,5
7	Komitmen	4,2	2,7
8	Lingkungan	4,3	2,5

Sumber: Biro SDM PT X (Susanti, 2018).

Tabel 1 menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan PT. X pada departemen produksi selama mereka bekerja. Perolehan data tersebut didasarkan pada beberapa pertanyaan yang disajikan untuk karyawan, dengan menyangkut atas hak karyawan mengenai kesejahteraan yang mereka dapatkan pada perusahaan. Dapat dikatakan bahwa antara harapan dengan kenyataan dari capaian kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memiliki selisih yang tinggi, hal tersebut menandakan bahwa kenyataan dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan masih jauh dan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.

Selain itu berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan pihak SDM perusahaan, dapat dikatakan bahwa masih ditemukan data absensi yang cukup tinggi pada aktivitas sehari-hari, yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung untuk datang pada detik-detik terakhir jam masuk kerja dan bahkan ada yang terlambat, namun karyawan cenderung untuk meninggalkan tempat bekerja secara tepat waktu. Adapun informasi tersebut didukung dengan disajikannya data absensi karyawan yang menunjukkan bahwa pada bulan Januari sampai dengan September tahun 2022, dapat dikatakan jika masih banyak karyawan yang terlambat datang ke kantor dan juga jumlah karyawan mangkir terbilang masih terus bertambah.

Tabel 2
Data Absensi Karyawan Tahun 2022

No	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat		Jumlah Karyawan Mangkir	
			Σ	%	Σ	%
1	Januari	215	62	29%	3	1%
2	Februari	215	46	21%	2	0%
3	Maret	213	63	30%	0	0%
4	April	213	50	23%	0	0%
5	Mei	213	57	27%	0	0%
6	Juni	212	61	29%	0	0%
7	Juli	209	56	27%	0	0%
8	Agustus	208	53	25%	0	0%
9	September	208	63	30%	2	0%
Total			511		7	

Sumber: Biro SDM PT .X.

Selanjutnya, berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, bahwa masih ditemukan adanya laporan dari beberapa manajer terkait yang menyampaikan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Pihak SDM menjelaskan bahwa rata-rata karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang ditentukan perusahaan. Pada kegiatan sehari-hari, karyawan membutuhkan tambahan waktu dalam bekerja yang lebih lama, dengan rata-rata 3-5 hari, atau bahkan lebih. Selain itu karyawan juga tidak memiliki ketaatan terhadap waktu dalam bekerja. Sebagai contoh, karyawan sering untuk memperpanjang jam istirahat, yang mana seharusnya istirahat pukul 11.30 WIB namun karyawan menyudahi aktivitas bekerja pukul 10.15 WIB. Fenomena tersebut memberikan makna bahwa target waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan belum dapat dimaksimalkan dengan baik oleh masing-masing karyawan.

Selanjutnya pada kondisi lingkungan kerja fisik yang memiliki peran penting dalam menentukan situasi kerja dan penyelesaian pekerjaan dari masing-masing karyawan, masih dirasa kurang optimal. Hal tersebut dapat terlihat dua dari empat bengkel yang digunakan untuk mengerjakan berbagai kegiatan perakitan dan perbaikan kapal, untuk sementara waktu tidak dapat beroperasi dikarenakan adanya kerusakan pada mesin produksi. Timbulnya fenomena pada lingkungan kerja fisik seperti diatas tentu dapat menghambat kelancaran proses produksi yang ada di perusahaan, sehingga dapat mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena tersebut didukung dengan adanya teori dan *gap analysis* tentang pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. pada beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan pada hasilnya, seperti pada uraian di bawah ini tentang *Research Gap* terlihat bahwa hasil penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kepuasan kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja masih memberikan hasil yang berbeda – beda. Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk menerangkan hubungan antara variabel-variabel penelitian tersebut. Kujipers et al., (2020); Nurhasanah, dkk (2022); dan Restianah (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja

terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan. Rahmawati dan Kurnia (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif tidak signifikan. Alwi dan Suhendra (2019); Paramitadewi (2017); Harjasa dan Swasti (2022); Rolos, dkk (2018); Kurniawan dan Prasilowati (2019); Putri, dkk (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kinerja berpengaruh negatif signifikan. Selanjutnya Alwi dan Suhendra (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan. Kirana et al. (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan. Nurhasanah, dkk (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Selain itu Juwita, K (2017); Jopanda (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Siagian dan Khair (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tingkat Lingkungan Kerja dan beban kerja akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dan berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang masalah penurunan kinerja karyawan, dengan berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian dan didukung oleh hasil wawancara serta hasil survei yang telah dilakukan, muncul asumsi bahwa penyebab menurunnya kinerja karyawan ditengarai akibat rendahnya tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, yang disebabkan oleh faktor beban kerja serta lingkungan kerja yang diterapkan didalam perusahaan. Sehingga tujuan dari adanya studi ini guna memahami pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Seorang karyawan sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi selalu dituntut untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tempat dimana Ia bekerja dengan optimal dan sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya visi, misi, maupun tujuannya. Menurut Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja yaitu semua macam tugas atau pekerjaan dengan contoh adanya waktu kerja tinggi, dorongan pekerjaan yang besar atau beban tanggung jawab pekerja tinggi dengan adanya tuntutan waktu dalam pengerjaan tugas kerja. Nurhasanah, dkk (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan target waktu yang telah diberikan perusahaan. Selanjutnya menurut Rahmawati dan Kurnia (2017) beban kerja merupakan kemampuan tubuh karyawan untuk menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaannya. Setiap karyawan tentu memiliki konsekuensi beban kerja dan setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan dan tingkat beban kerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga penentuan beban kerja bagi karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, guna meningkatkan kemampuan (Harjasa dan Swasti, 2022). Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017): kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu perusahaan, karena kondisi lingkungan kerja yang dimana karyawan berada serta menjalankan aktivitas, akan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan (Jopanda, 2021). Menurut Astuti, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi seorang karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya, dan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik bilamana karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, serta nyaman (Siagian dan Khair, 2018). Selanjutnya Harjasa dan Swasti (2022), mendefinisikan lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di sekitar para pekerja selama bekerja, dalam hal wilayah yang secara fisik ataupun non fisik serta bisa memberikan pengaruh dalam diri guna melaksanakan pekerjaan yang didapat. Indikator lingkungan kerja menurut Pratama (2019): suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan tentu mengharapkan adanya kepuasan kerja selama melaksanakan pekerjaan pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan (Robbins dan Judge, 2017). Menurut Umar dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan mengenai seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Sedangkan menurut Ayundasari et al., (2017) kepuasan kerja adalah penilaian karyawan, yaitu sejauh mana pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhan mereka dan secara umum batasan dapat diberikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ramban dan Edalmen (2022), menambahkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, Sedangkan apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya Ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Indikator kepuasan kerja menurut Nabawi (2019): gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peran penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai visi, misi, maupun tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Alwi dan Suhendra (2019), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Edison, dkk (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kepuasan kerja menurut Nabawi (2019): kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Hubungan Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan menikmati beban kerja yang positif asalkan tekanannya tidak berlebihan (Inegbedion *et al.*, 2020). Namun apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan (Setyawan dan Kuswati dalam Putri, dkk 2020), dan hal tersebut akan mengakibatkan pada terhambatnya pekerjaan (Kirana *et al.*, 2021). Dengan adanya beban kerja yang terlalu berat serta target pekerjaan yang harus terselesaikan secepatnya, maka hal ini dapat membuat kinerja para karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal (Nurhasanah, 2022). Semakin banyak permintaan untuk tugas tertentu maka akan semakin rendah kinerjanya, sebab pemenuhan pada tuntutan kerja tersebut mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih keras. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rolos, dkk (2018) dan Alwi dan Suhendra (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerjaberpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka dan berkomitmen pada organisasi (Fahira dan Yasin, 2021). Menurut Al-Omari & Okasheh (2017) Jika kondisi lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan dapat diminimalkan dan kinerja yang dihasilkanpun bisa optimal, yang pada akhirnya akan menentukan hasil dari kualitas kinerja yang diraih (Siagian dan Khair, 2018). Ramban dan Edalmen (2022), menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik cenderung akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan produktifitas karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, karena kondisi tersebut dapat menuntut tenaga kerja yang dihasilkan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif dan efisien. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fahira dan Yasin (2021) dan Narasuci *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian beban kerja diatas *standart* cenderung akan mengakibatkan dampak buruk pada karyawan, seperti kewalahan serta kelelahan, yang akan berdampak pada penurunan hasil kerja dan ketidakpuasan yang dirasakan, sehingga menyebabkan karyawan memilih untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang dirasa sesuai (Inegbedion *et al.*, 2020). Karyawan yang mendapatkan beban kerja yang berat akan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah, dan sebaliknya kepuasan karyawan akan meningkat bila mana beban kerja yang didapatkannya sesuai. Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Suhendra (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan. Selanjutnya penelitian dengan hasil serupa yang dilakukan oleh Anasi (2019) bahwa beban kerja dan kepuasan kerja Pustakawan di Nigeria berkorelasi negatif.

Hubungan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kepuasan kerjakaryawan, karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah dan rasa jenuh. Kesan nyaman terhadap lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan bosan dalam bekerja. Tentunya kenyamanan akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Fahira dan Yasin 2021). Selanjutnya, Harjasa dan Swasti (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang sehat berperan penting untuk menaikkan kemampuan pekerja sebab akan menimbulkan kenyamanan, rasa aman, bahkan meningkatkan semangat pekerja sehingga dapat bekerjasecara optimal. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aprillina, dkk (2021) dan Siagian dan Khair (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek pekerjaan yang dirasa sesuai, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (Fahira dan Yasin 2021). Menurut Ramban dan Edalmen (2022) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dijalankan, sedangkan apabila seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka, begitu juga sebaliknya. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) serta Kurniawan dan Prasilowati (2019) dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui peran intervening dari Kepuasan Kerja

Peningkatan beban kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi target beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini menunjukkan bahwa akan semakin kecil untuk mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan yang optimal (Kirana *et al.*, 2019), dan jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak buruk pada hasil pencapaian kinerja perusahaan (Nurhasanah, dkk 2022). Kondisi beban kerja yang berlebihan, yang menyebabkan karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan perkerjaannya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap perusahaan, yang akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan yang berdampak pada ketidakpuasankaryawan Astuti, dkk (2022). Pernyataan diatas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Suhendra (2019) dengan hasil yaitu beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerjapegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui peran intervening dariKepuasan Kerja

Menurut Kasmir dalam Alwi dan Suhendra (2019) menjelaskan bahwa seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang baik dan optimal, dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat Ia bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang positif dan kondusif akan berpengaruh pada terciptanya

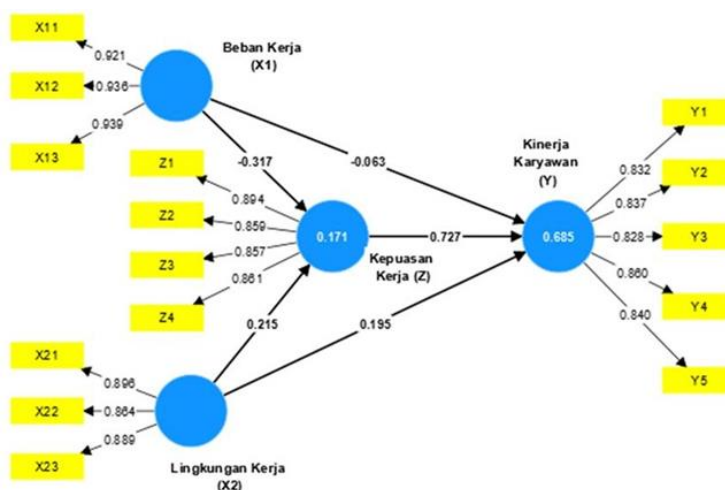
rasa aman dan nyaman seorang karyawan dalam bekerja, hal tersebut tentu akan meningkatkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, sehingga akan berimplikasi pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan, Narasuci et al., (2018) dan Astuti, dkk (2022). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2017) dan Gamal *et al.*, (2017) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berperan dalam peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung.

METODE

Studi ini menggunakan studi secara kuantitatif. Adapun sampel pada studi ini menggunakan metode pengambilan Sampel *non probability* dengan teknik *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X berjumlah 154 orang. Dari jumlah populasi sebanyak 154 orang tersebut digunakan rumus Slovin maka, dapat diketahui bahwa jumlah minimal sampel dalam penelitian ini yaitu 61 responden, dengan diperoleh sampel akhir berjumlah 64 karyawan. Data yang dipakai ialah data primer dan sekunder. Data primer dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang bersangkutan yang peengukurannya menggunakan Skala *likert* 5 Poin, serta data sekunder melalui informasi internal perusahaan PT. X. Data diperoleh kemudian dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) serta Uji Validitas, Uji Realibilitas, dan Uji Hipotesis.

HASIL

Gambar 1 menjelaskan output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diantara tanda panah diantara variabel dan indikator dengan nilai *cut off* terendah adalah sebesar 0,5 dapat dikatakan terpenuhi validitasnya.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Outer Model dengan factor loading, Path Coefficient dan R-Square

Tabel 3
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sampe Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X11 <- Beban Kerja (X1)	0.936	0.934	0.027	35.087	0.000
X12 <- Beban Kerja (X1)	0.939	0.939	0.022	43.406	0.000
X13 <- Beban Kerja (X1)	0.896	0.891	0.041	21.810	0.000
X21 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.864	0.855	0.061	14.115	0.000
X22 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.889	0.887	0.049	17.974	0.000
X23 <- Lingkungan Kerja (X2)	0.832	0.830	0.044	18.973	0.000
Y1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.837	0.042	20.080	0.000
Y2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.828	0.826	0.045	18.578	0.000
Y3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.860	0.859	0.037	23.187	0.000
Y4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.840	0.839	0.036	23.312	0.000
Y5 <- Kinerja Karyawan (Y)	0.894	0.894	0.037	23.958	0.000
Z1 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.859	0.859	0.037	22.946	0.000

Z2 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.857	0.854	0.050	17.052	0.000
Z3 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.861	0.859	0.039	21.933	0.000
Z4 <- Kepuasan Kerja (Z)	0.921	0.920	0.038	24.532	0.000

Sumber: data olahan

Tabel 3 dapat dikatakan bahwa seluruh indikator reflektif pada variable Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96) atau P-Values lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen validity atau validitasnya baik.

Tabel 4
Cross Loading

Indikator	Beban Kerja(X1)	Kepuasan Kerja(Z)	Kinerja Karyawan(Y)	Lingkungan Kerja (X2)
X11	0.921	-0.313	-0.367	-0.200
X12	0.936	-0.304	-0.300	-0.140
X13	0.939	-0.372	-0.325	-0.156
X21	-0.205	0.218	0.382	0.896
X22	-0.184	0.241	0.306	0.864
X23	-0.091	0.261	0.376	0.889
Y1	-0.286	0.581	0.832	0.349
Y2	-0.213	0.720	0.837	0.387
Y3	-0.343	0.641	0.828	0.358
Y4	-0.349	0.688	0.860	0.284
Y5	-0.308	0.721	0.840	0.316
Z1	-0.300	0.894	0.746	0.296
Z2	-0.262	0.859	0.706	0.218
Z3	-0.332	0.857	0.647	0.204
Z4	-0.342	0.861	0.682	0.220

Sumber: data olahan

Tabel 4 dari hasil olah data cross loading menunjukkan nilai loading faktor yang lebih besar dibandingkan dengan loading faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik. Penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik. Sedangkan Tabel 5 hasil pengujian AVE untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,869, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,780, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,753, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,705, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Tabel 5
Average variance extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0,869
Kepuasan Kerja (Z)	0,753
Kinerja Karyawan (Y)	0,705
Lingkungan Kerja (X2)	0,780

Sumber: data olahan

Tabel 6
Composite Reliability

	Composite Reliability
Beban Kerja (X1)	0,929
Kepuasan Kerja (Z)	0,893
Kinerja Karyawan (Y)	0,897
Lingkungan Kerja (X2)	0,865

Sumber: data olahan

Tabel 6 hasil reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. keempat variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Sedangkan Tabel 7 hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,803, hal ini bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya.

Tabel 7
Latent Variable Correlations

	Beban Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
Beban Kerja (X1)	1.000	-0.355	-0.356	-0.179
Kepuasan Kerja (Z)	-0.355	1.000	0.803	0.272
Kinerja Karyawan (Y)	-0.356	0.803	1.000	0.404
Lingkungan Kerja (X2)	-0.179	0.272	0.404	1.000

Sumber: data olahan

Tabel 8
R-square

	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,171
Kinerja Karyawan (Y)	0,685

Sumber: data olahan

Tabel 8 nilai R² Kinerja Karyawan (Y) = 0,685 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) dengan varian sebesar 68,5% sedangkan sisannya sebesar 31,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 9
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

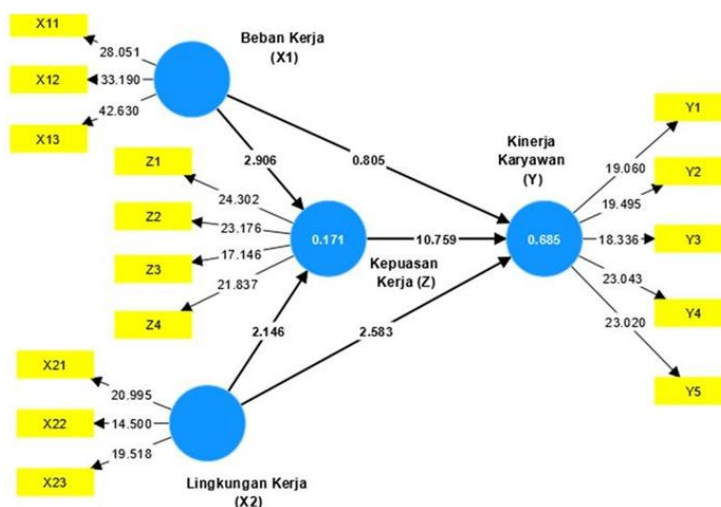
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.317	-0.319	0.108	2.940	0.003
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.063	-0.063	0.078	0.808	0.419
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.727	0.727	0.067	10.791	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.215	0.224	0.101	2.125	0.034
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.195	0.199	0.074	2.628	0.009

Sumber: data olahan

Tabel 9 menjelaskan dengan hipotesis:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan tidak dapat diterima, dengan path coefficients sebesar -0,063, dan nilai T-statistic sebesar 0,808 < 1,96 (dari nilai tabel Z α = 0,05) atau P-values sebesar 0,419 (lebih besar dari 0,05), maka dapat dikatakan Non Signifikan (negatif).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,195, dan nilai T-statistic sebesar 2,628 > 1,96 (dari nilai tabel Z α = 0,05) atau P-values sebesar 0,009 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan Signifikan (positif).
3. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan path coefficients sebesar -0,317, dan nilai T-statistic sebesar 2,940 < 1,96 (dari nilai tabel Z α = 0,05) atau P-values sebesar 0,003 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan Signifikan (negatif).
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,215, dan nilai T-statistic sebesar 2,125 > 1,96 (dari nilai tabel Z α = 0,05) atau

- P-values sebesar 0,034 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan Signifikan (positif).
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,727, dan nilai T-statistic sebesar 10.791 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan Signifikan (positif).



Sumber: data olahan

Gambar 2
Inner Model dengan nilai koefisien dan T-Statistic (output Bootstrapping)

Tabel 10
Specific Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.230	-0.232	0.084	2.748	0.006
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.156	0.164	0.073	2.137	0.033

Sumber: data olahan

Tabel 10 bisa diambil kesimpulan dengan hipotesis:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan path coefficients sebesar -0,230, dan nilai T-statistic sebesar 2,748 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sebesar 0,06 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan Signifikan (negatif).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,156, dan nilai T-statistic sebesar 2,137 > 1,96 (dari nilai tabel $Z\alpha = 0,05$) atau P-values sebesar 0,033 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan Signifikan (positif).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif non signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X, dan dinyatakan hipotesis pertama ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau rendahnya beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan, maka tidak akan memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan tersebut. Dapat diketahui bahwa karyawan merasakan target (jumlah) pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terbilang tinggi. Namun hal tersebut tidak akan memberikan dampak yang berarti kepada kinerja karyawan, karena pihak perusahaan menjelaskan bahwa PT. X memiliki standart ISO yang memegang pengaruh penting terhadap budaya kerja / pelaksanaan pekerjaan dari masing-masing karyawan didalam perusahaan, yang artinya bahwa karyawan dituntut untuk mampu menyesuaikan tanggung jawab yang mereka terima, dan memiliki kinerja yang maksimal sehingga produk yang dihasilkan juga berkualitas baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk (2020), yang menghasilkan penelitian tentang variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dilakukan pada UPT Kementerian Kesehatan RI di Yogyakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.X , dan dinyatakan hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kondisi dari lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2017); Jopanda (2021); Siagian & Khair (2018); Fahira & Yasin (2021); Narasuci et al. (2018), yang menghasilkan penelitian tentang variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. X, dan dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka semakin turun kepuasan kerja yang dirasakannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Suhendra (2019); Malau & Kasmir (2021); Anasi (2019), yang menghasilkan penelitian tentang variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.X , dan dinyatakan hipotesis keempat diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jopanda (2021); Aprillina, dkk (2021); Siagian & Khair (2018), yang menghasilkan penelitian tentang variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X, dan dinyatakan hipotesis kelima diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Inayat & Khan (2021); Siagian & Khair (2018); Kurniawan & Prasilowati (2019), yang menghasilkan penelitian tentang variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X, dan dinyatakan hipotesis keenam diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, dan adanya kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Suhendra (2019), yang menghasilkan penelitian tentang variabel beban kerja terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang dilakukan pada pegawai Bappeda Provinsi Banten.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X, dan dinyatakan hipotesis ketujuh diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bersedia memberikan seluruh potensi yang dimilikinya berupa kinerja yang optimal, hal tersebut dikarenakan karyawan merasa nyaman dan puas atas keadaan dan kondisi disekitar tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gamal *et al.*, (2017); Juwita (2017), yang menghasilkan penelitian tentang variabel lingkungan kerja terdapat

pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Beban kerja yang tinggi tidak memberikan kontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan pada PT. X. Hal tersebut dikarenakan adanya standart ISO yang memegang peran penting terhadap pelaksanaan budaya kerja dari masing-masing karyawan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga produk yang dihasilkan tetap dapat berkualitas baik.
2. Lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. X.
3. Beban kerja mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti akan tetapi memiliki arah hubungan negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. X. Beban kerja tidak mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. X.
4. Lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap kepuasan kerja pada PT. X. Lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. X.
5. Kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. X.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh beban kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. X akan tetapi memiliki arah hubungan negatif. Kepuasan sebagai variabel intervening pada beban kerja mampu memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan pada PT. X.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi positif yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan pada PT. X. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. X.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, A., Suhendra, I. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 3(1).
- Anasi, S.N. 2019. *Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West*, Nigeria. Emerald.
- Astuti, R.D., Herawati, J., Sepytarini, E. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4(4).
- Al-Omari, K., Okasheh, H. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. 12(24).
- Aprillina, N., Razak, I. 2021. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. 22(3).
- Fahira, K.T., Yasin, R.M. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 6(2).
- Harjasa, F.Z.P., Swasti, I.K. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrojaya Boral Plasterboard Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. 13(1).
- Inayat, W., Khan, M.J. 2021. A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Hindawi Education Research Internationa*. 1-9

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., Harry, L. 2020. *Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations*. Elsevier
- Juwita, K. 2017. Kepuasan Kerja Memediasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 15(1).
- Jopanda, H. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*. 6(1).
- Kurniawan, A.H., Prasilowati, S.L. 2019. Pengaruh Beban, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. 21(1).
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Penebar Swadaya Group.
- Kujipers, E., Koi, D., Van Woerkom, M. 2020. Align Your Job with Yourself: The Relationship Between a Job Crafting Intervention and Work Engagement, and the Role of Workload. *J. Occup. Health Psychol.* 25. 1-16.
- Kirana, K.C., Lukitaningsih, A., Londin, D.M. 2021. Analysis Of The Impact Of Workload and Work Stress on Job Satisfaction with Motivation as Intervening Variable. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(4).
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2).
- Narasuci, W., Setiawan, M., Noermijati. 2018. Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(4).
- Paramitadewi. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(6).
- Pratama, H.A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)*. 17(2).
- Putri, E.L.W., Marnis., Hendriani, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Fakultas Pada Universitas Riau dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 12(2).
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(4).
- Restianah, A.E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pengemasan (Pangantongan) Semen di PT. Swabina Gatra Gresik. *Jurnal Manajerial*. 4(2).
- Rahmawati, K., Kurnia, M. 2017. The Effect of Job Rotation, Compensation and Work on Employee Performance With Work Satisfaction as Intervening Variable Case Study in General Hospital (RSUD) Tidar Kota Magelang. *Journal Unimma*.
- Ramban, K., Edalmen. 2022. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 4(1).
- Siagian, T.S., Khair, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1(1).
- Susanti, I. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya.