

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang Bekasi

Syamsudin^{1*)}, Rani Suryani²⁾, Nurul Aisyah³⁾, Irwin Sukrisno S⁴⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾ Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.

Correspondence Author: syamsudin.sym@bsi.ac.id, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1683>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kawasan Cikarang, Bekasi. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan yang dipilih dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah para teknisi di departemen tersebut yang meliputi total sampel sebanyak 100 pekerja di wilayah Jababeka Cikarang Bekasi. Hasil analisis data menggunakan analisis jalur dan teknik statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengukuran Q^2 , dihasilkan nilai Q^2 sebesar 0,6453 atau 64,53% yang berarti nilai di atas nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance*. Sehingga membuktikan bahwa kinerja karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 64,53% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Beban kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance by considering job satisfaction as an intervening variable in the Cikarang area, Bekasi. The survey method was used to collect data from selected employees using a simple random sampling technique. This research is quantitative. The sample in this study were technicians in the department which included a total sample of 100 workers in the Jababeka Cikarang Bekasi area. The results of data analysis using path analysis and statistical techniques to examine the relationship between these variables. The results of the study show that workload has an effect on employee performance, workload has an effect on job satisfaction, job satisfaction has an effect on employee performance. Work environment affects job satisfaction, work environment has no effect on employee performance, job satisfaction can mediate the relationship between workload and employee performance, job satisfaction can mediate the relationship between work environment and employee performance. Based on the Q^2 measurement results, a Q^2 value of 0.6453 or 64.53% is produced, which means the value is above zero. This indicates that this research model has predictive relevance. Thus proving that employee performance as a whole is influenced by workload, work environment and job satisfaction variables of 64.53% and the rest by other variables outside the research model.

Keywords: Workload, Work environment, Work satisfaction, Employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam membangun kesuksesan dan daya saing bagi suatu perusahaan atau organisasi di era persaingan global yang semakin ketat. Kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh unsur internal dan eksternal di tempat kerja selain kompetensi dan keterampilan seseorang.

Salah satu kawasan industri di Indonesia dengan pertumbuhan tercepat adalah kawasan Cikarang di Bekasi. Karyawan di area tersebut bekerja di berbagai industri, seperti manufaktur, teknologi, dan layanan. Stres dan kelelahan yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang buruk dapat memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Contohnya termasuk kurangnya dukungan sosial, perselisihan antar pribadi, atau keadaan fisik yang buruk.

Tingkat kepuasan kerja seorang pegawai merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Tingkat kenikmatan dan kepuasan di tempat kerja tercermin dalam kepuasan kerja. Orang yang bahagia dalam pekerjaan mereka lebih terdorong dan berdedikasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja belum banyak diketahui, khususnya di Kabupaten Cikarang Bekasi, padahal kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih memahami bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini juga memperhitungkan fungsi kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan wawasan yang bermanfaat bagi bisnis dan organisasi di daerah tersebut dalam memaksimalkan kinerja karyawannya dengan menyelidiki dan memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan di wilayah Cikarang Bekasi. Temuan penelitian ini dapat memajukan ilmu pengetahuan dan meningkatkan standar tenaga kerja di Indonesia. Mereka

juga diantisipasi untuk melayani sebagai panduan untuk penelitian masa depan di bidang ini.

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus dilakukan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Sedangkan menurut (Koesomowidjojo & Mastuti, 2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun mental, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menentukan sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan besarnya pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri dengan memberikan beban kerja yang efektif. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Simanjuntak & Frimayasa, 2023).

Menurut (Hasibuan, 2018) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2017), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang

dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Lawu et al., 2019). Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Priansa & Suwatno, 2016) dalam (Frimayasa & Lawu, 2020).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, kenyamanan lingkungan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam menjalankan aktifitas pekerjaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri (Rukamda & Frimayasa, 2023). Menurut (Sedarmayanti, 2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah para teknisi di departemen tersebut yang meliputi total sampel sebanyak 100 pekerja di wilayah Jababeka Cikarang Bekasi. Mereka diminta untuk menjawab pertanyaan tentang kinerja karyawan dalam kaitannya dengan motivasi dan lingkungan kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan Google Forms untuk menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Responden menerima kuesioner melalui email. Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan program Partial Least Square (Smart PLS) versi 3.0 digunakan untuk memproses data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji *outer loading* pada pengukuran Algoritma PLS-SEM, dapat diketahui hasil nilai tersebut. Hasil uji *validitas konvergen* tercantum di bawah ini.

Tabel 1. Nilai Validitas Konvergen (*outer loading*)

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
BK1	0.729			
BK10	0.752			
BK11	0.840			
BK2	0.764			
BK3	0.810			
BK4	0.837			
BK5	0.751			
BK7	0.732			
BK8	0.778			
BK9	0.800			
KK2			0.855	
KK3			0.762	
KK4			0.760	
KK5			0.879	
KK6			0.707	
KK8			0.900	
KK9			0.814	
KP1		0.775		
KP2		0.865		
KP3		0.838		
KP4		0.738		
KP5		0.817		
KP6		0.754		
KP7		0.792		
KP8		0.828		
KP9		0.802		
LK1				0.793
LK2				0.844
LK3				0.842
LK4				0.746
LK5				0.788
LK6				0.760
LK7				0.726

Sumber: data diolah Smart Pls 2023

Berdasarkan nilai loading faktor dari masing-masing variabel laten dan nilai korelasi yang lebih besar dari 0,7, validitas konvergen diamati. Dari tabel diatas menunjukkan hasil *loading factors* dari tiap variabel laten Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan kinerja karyawan telah memiliki nilai lebih dari 0,7. Nilai dari *convergent validity* dapat digunakan pada penelitian karena menunjukkan nilai yang validitas yang baik.

Discriminant Validity dapat diketahui melalui hasil nilai *Average Variant Extracted* (AVE), apabila nilai AVE konstruk > 0,5 maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto, 2013). Berikut adalah tabel nilai AVE.

Tabel 2. Nilai *Average Variant Extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Beban Kerja	0.609
Kepuasan Kerja	0.643
Kinerja Karyawan	0.662
Lingkungan Kerja	0.619

Sumber: data diolah Smart Pls 2023

Dari tabel di atas menunjukkan nilai AVE setiap item atau variabel mempunyai tingkat korelasi nilai > 0,5 yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Nilai reliabilitas data dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,8 maka instrumen penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Berikut hasil analisis *Construct Reliability*:

Tabel 3. Nilai *Construct Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Beban Kerja	0.929	0.935	0.939	0.609
Kepuasan Kerja	0.930	0.934	0.942	0.643
Kinerja Karyawan	0.914	0.926	0.932	0.662
Lingkungan Kerja	0.897	0.898	0.919	0.619

Sumber: data diolah Smart Pls 2023

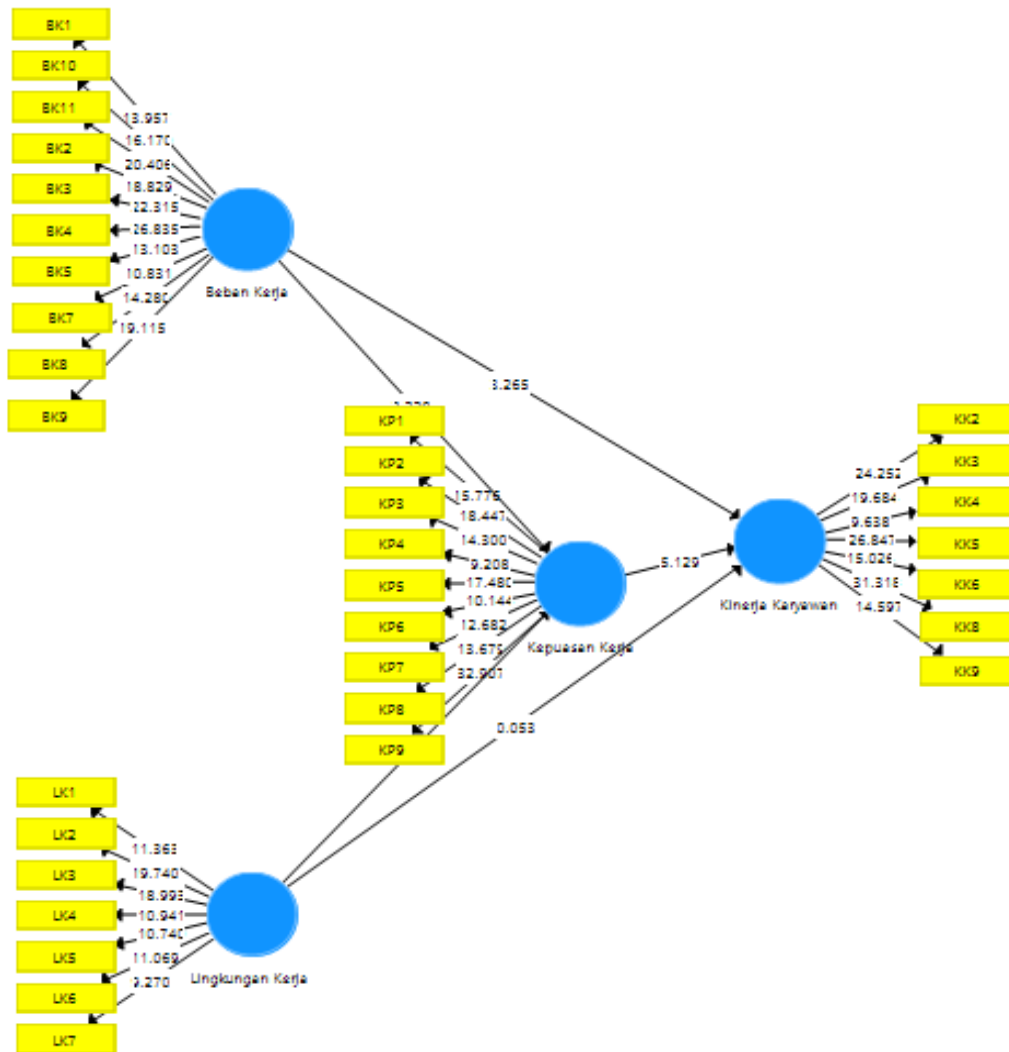
Instrumen penelitian ini layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, seperti terlihat pada tabel di atas, dimana nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel $> 0,6$. Hal ini semakin didukung oleh fakta bahwa model penelitian memiliki dependabilitas yang kuat, yang ditunjukkan dengan nilai Composite dependabilitas semua variabel $> 0,8$. Artinya dapat dikatakan reliabilitas seluruh variabel penelitian adalah tinggi.

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh dan hubungan antara konstruk, yaitu hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, melalui beberapa tahapan, berikutan tahapan pengujian analisis model struktural.

Analisis data nilai Q^2 di atas nol memberikan bukti bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance*, sedangkan apabila di bawah nol mengindikasikan bahwa model penelitian kurang memiliki *predictive relevance*. Hasil yang didapatkan dari pengukuran sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,729^2)(1 - 0,493^2) \\ &= 0,6453 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, dihasilkan nilai Q^2 sebesar 0,6453 atau 64,53,% yang berarti nilai di atas nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance*. Sehingga membuktikan bahwa kinerja karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 64,53% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.



Sumber : data diolah Smart Pls (2023)

Gambar 1. Hasil Model Hipotesis

Path coefficient digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penilaian tingkat signifikansi didasarkan pada nilai p-value < 0,05 dan nilai t-statistik > t-tabel dengan alpha 5% (0,05) yaitu sebesar 1,667. Untuk melihat hasil nilai pengaruh langsung dapat diketahui melalui hasil pengukuran *path coefficient*, dan untuk melihat hasil nilai pengaruh tidak langsung dapat diketahui berdasarkan hasil pengukuran *specific indirect effects* pada pengukuran *bootstrapping*. Berikut hasil *path coefficient*.

Tabel 4. Nilai *Path Coefficient*

Koefisien Jalur

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Keyakinan Interval		Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi		Sampel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values			
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.156	0.167	0.070	2.220	0.029			
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.281	0.292	0.086	3.265	0.001			
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karya...	0.517	0.488	0.101	5.129	0.000			
Lingkungan Kerja -> Kepuasan ...	0.771	0.752	0.062	12.486	0.000			
Lingkungan Kerja -> Kinerja Kar...	0.008	0.022	0.143	0.053	0.958			

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian hipotesis dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Dari hasil tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai p value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $2,220 > 1,667$. Maka dari hasil tersebut H_1 diterima.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t-statistik $3,265 > 1,667$. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H_2 diterima.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai p value $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini juga dapat dilihat dari nilai t statistik sebesar $5,129 > 1,667$. Dari hasil tersebut maka H_3 diterima.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai p value $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ,hal ini juga dilihat dari nilai t- $12,486 > 1,667$. Dari hasil tersebut maka H_4 di terima.
5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p value $0,958 > 0,005$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t - 0,0053 < 1,667$, dari hasil tersebut maka H_5 ditolak.

Tabel 5. Total Pengaruh Tidak Langsung

Total Pengaruh Tidak Langsung

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja					
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.081	0.081	0.038	2.100	0.038
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan					
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja					
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.398	0.367	0.081	4.919	0.000

- Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terhadap variable mediasi menunjukkan nilai p value sebesar $0,038 < 0,005$ dan nilai t table $2,100 > 1,667$. Hasil tersebut menyatakan bahwan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka H_6 diterima.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terhadap variabel mediasi menunjukkan nilai p value sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai t table $4,919 > 1,667$, hasil tersebut menyatakan bahwan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka H_7 diterima.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan, bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat

memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengukuran Q^2 , dihasilkan nilai Q^2 sebesar 0,6453 atau 64,53%, yang berarti nilai di atas nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance*. Sehingga membuktikan bahwa kinerja karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 64,53% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Ghozali, Imam & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja . Raih Asa Sukses*.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Rukamda, R., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Memory. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- Sedarmayanti. (2014). *Pengertian Lingkungan Kerja*. <https://www.universitaspikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html>. Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akarsa.
- Susanti, D. N. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai SMP Negeri 1 Sadangkabupaten Kebumen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis*:

Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi, 12(1).

Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(3)*, 258–269.

Supriyanto, A. S. dan V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. UIN-Malang Press.