

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. NOVA TEKNOLOGI AWANI**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ELYANA VICTORIA

NIM : 115200047

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. NOVA TEKNOLOGI AWANI**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ELYANA VICTORIA

NIM : 115200047

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

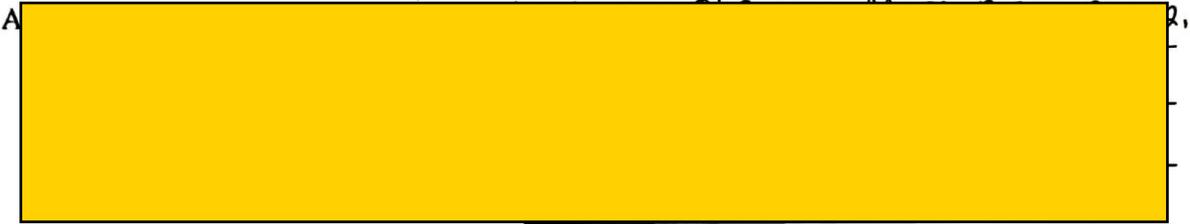
SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : ELYANA VICTORIA

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200047

Program Studi : SI Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Desember 2023



Elyana Victoria

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ELYANA VICTORIA
NIM : 115200047
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. NOVA
TEKNOLOGI AWANI

Jakarta, 1 Desember 2023

Pembimbing,



(EDALMEN, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ELYANA VICTORIA
NIM : 115200047
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. NOVA TEKNOLOGI AWANI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 18 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Andi Wijaya, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Ida Puspitowati, S.E., M.E.
- Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 24 Januari 2024

Pembimbing,



(EDALMEN, S.E., M.M.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) ELYANA VICTORIA 115200047

(B) *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT. NOVA TEKNOLOGI AWANI*

(C) XVI + 101 Pages, 18 Tables, 9 Pictures, 5 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: This research aims to determine the effect of the Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a mediation variable at PT. Nova Teknologi Awani. The sample used in this research was 40 respondents. The research method used is a quantitative method. The data processing technique uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis with the help of SmartPLS 4.0. The results of this research indicate that the Work Environment has no significant effect on Employee Performance, the Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, and Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Then, the Work Environment has a positive and significant influence on Employee Performance with Job Satisfaction as a mediation variable.*

(F) *Keywords: Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

(G) *References 79 (2000 – 2023)*

(H) Edalmen, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) ELYANA VICTORIA 115200047

(B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. NOVA TEKNOLOGI AWANI

(C) XVI + 101 Halaman, 18 Tabel, 9 Gambar, 5 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Nova Teknologi Awani. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengolahan data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, serta Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

(F) Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

(G) Daftar Acuan 79 (2000 – 2023)

(H) Edalmen, S.E., M.M.

MOTTO

”Semua mimpi kita dapat terwujud jika kita berani untuk mewujudkannya.”

- Walt Disney –

”However difficult life may seem, there is always something you can do and
succeed at.”

- Stephen Hawking –

“Persiapkan diri hari ini, bertempur hari esok, kemudian menang dan berhasil di
hari lusa.”

- Susilo Bambang Yudhoyono -

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan:

Untuk yang tercinta, Mama dan Papa

Adik, teman dekat, sahabat, serta teman-teman ku sekalian.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan pada hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerahNya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Nova Teknologi Awani" untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bimbingan, masukan, dorongan, dan semangat dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, penulis berkesempatan bermaksud mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beberapa pihak yaitu yang terhormat:

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan, bimbingan, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan.
5. Keluarga penulis, Papa (Lay Siat Khim), Mama (Tjhang Su Tjhiu), serta Adik (Maitreyaty) yang telah mendoakan, mendukung, menemani, serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman dekat penulis yang tidak dapat penulis sebutkan namanya yang telah mendukung, menyemangati, membantu, dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Sahabat dari penulis Lady Gan, Michelle Laudia, Michelle Aurellin, Kevin Chang, serta sahabat lainnya yang tidak hamba sebutkan yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan skripsi penulis Marchela Yovanka Radista, Kezia Adiel Sukma, serta teman lainnya yang telah bersama-sama dan saling membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah menemani dan memberikan semangat, motivasi, bantuan, serta dukungan dari awal semester hingga akhir semester sehingga penulis dapat mengerjakan skripsi dengan baik.
10. Kepada pihak PT. Nova Teknologi Awani yang telah berkenan memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, baik dari tata bahasa maupun dari segi penyusunan, mengingat atas keterbatasan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran yang berguna untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ingin mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pihak yang membacanya.

Jakarta, 30 November 2023

Penulis

(Elyana Victoria)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	8
3. Batasan Masalah	8
4. Rumusan Masalah	9
B. TUJUAN DAN MANFAAT	9
1. Tujuan.....	9
2. Manfaat.....	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. GAMBARAN UMUM TEORI	11
1. Teori Keseimbangan (Equity Theory).....	11
2. Kinerja Karyawan.....	11
3. Kepuasan Kerja	18
4. Lingkungan Kerja.....	23
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	26
1. Kinerja Karyawan.....	26
2. Kepuasan Kerja	28

3. Lingkungan Kerja.....	29
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	30
1. Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	30
2. Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	31
3. Kaitan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	32
4. Kaitan antara Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	33
D. PENELITIAN TERDAHULU.....	34
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	42
1. Kerangka Pemikiran	42
2. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. DESAIN PENELITIAN	45
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	46
1. Populasi	46
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	46
3. Ukuran Sampel	47
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	47
1. Operasionalisasi Variabel.....	47
2. Instrumen.....	51
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS	51
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reliabilitas.....	53
E. ANALISIS DATA	53
1. Analisis Model Pengukuran	54
2. Analisis Model Struktural.....	54
F. ASUMSI ANALISIS DATA	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	57
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	62
C. HASIL ANALISIS DATA	66
D. PEMBAHASAN.....	77
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	78
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	79

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	79
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
A. KESIMPULAN	81
B. SARAN.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	101
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	102
SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN RISET	103

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Penjualan Lisensi Outlet PT. Nova Teknologi Awani tahun 2023	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Dependen Kinerja Karyawan	48
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen Kepuasan Kerja	49
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen Lingkungan Kerja	50
Tabel 3.4 Keterangan Skor Skala Likert pada Variabel Dependen dan Independen	51
Tabel 4.1 Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.2 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.3 Tanggapan Responden atas Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Outer Loading</i>)	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Average Variances Extracted</i>)	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Cross Loading</i>)	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Fornell Larcker</i>)	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>) ..	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Effect Size</i>	73
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Path Coefficients</i>	74
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Specific Indirect Effects</i>	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Laporan Penjualan Lisensi <i>Outlet</i> PT. Nova Teknologi Awani tahun 2023	7
Gambar 2.1 Model Penelitian	43
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	61
Gambar 4.6 Hasil <i>PLS Algorithm</i>	67
Gambar 4.7 Hasil <i>Uji Bootstrapping</i>	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner	89
Lampiran 2. Hasil Data Kuisisioner	93
Lampiran 3. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian	96
Lampiran 4. Hasil Uji <i>Outer Model</i>	98
Lampiran 5. Hasil Uji <i>Inner Model</i>	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya adalah elemen yang sangat penting untuk proses pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan mencakup elemen-elemen seperti tenaga kerja, modal finansial, peralatan, mesin, dan informasi yang memiliki tujuan khusus. Suatu sistem yang terdiri dari sumber daya yang saling berhubungan dan berinteraksi akan terbentuk. Akibatnya, bisnis memerlukan fungsi proses manajemen tertentu. Menurut George R. Terry (Hamdi, 2020) fungsi dari manajemen terdiri atas perencanaan (*planning*), penyusunan (*organizing*), penerapan (*actuating*), serta pengawasan (*controlling*) untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor manajemen yang berperan penting pada sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuan keberhasilan pada sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting pada perusahaan. Sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai potensi untuk menjadi aset berharga yang akan membantunya tumbuh dan bertahan di masa depan. Kualitas sumber daya manusia juga berperan dalam menentukan proses serta hasil dari kinerja pada suatu perusahaan, karena tingkat kesuksesan atau keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh pengetahuan, pengalaman, serta keterampilan sumber daya manusianya yang berkualitas (Apriliana *et al*, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih terhadap manajemen sumber daya manusia guna memastikan bahwa proses pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat berlangsung secara efisien (Halisa, 2020).

Pertumbuhan globalisasi yang pesat saat ini juga berkontribusi terhadap semakin ketatnya persaingan antar dunia bisnis. Oleh karena itu, dunia bisnis wajib terus-menerus meningkatkan persaingan menjadi lebih kompetitif dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan agar dapat berkembang dan mungkin mampu memenuhi tuntutan masyarakat yang semakin meningkat. Agar dunia bisnis dapat berkembang dan bersaing di pasar yang sengit ini, perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kualitas yang baik.

Untuk merealisasikan intensi perusahaan dalam mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kompeten, maka perusahaan harus mampu menciptakan serta meningkatkan kinerja dari sumber daya manusianya yaitu karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian atas suatu pekerjaan yang telah dipertanggungjawabkan serta hasilnya dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan adalah komponen yang krusial bagi suatu perusahaan karena berpengaruh kepada efektivitas perusahaan tersebut serta berperan sebagai penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan berperan penting dalam keberhasilan proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Performa yang baik pada karyawan dapat diidentifikasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien serta dengan tingkat kesalahan yang minimal. Jika kinerja karyawan kurang baik, maka dipastikan akan timbul hambatan yang akan dialami oleh perusahaan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengawasi dan memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, terdapat beberapa hal yang menjadi faktor penentu serta perlu diperhatikan lebih lanjut yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja (Hilamaya *et al*, 2021).

Lingkungan kerja merupakan sebuah media untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat antara individu-individu pada suatu

lingkungan perusahaan (Tiomantara & Adiputra, 2021). Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan di tempat kerja mereka dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja terdiri atas 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik (bangunan, fasilitas, peralatan, transportasi, dan sebagainya) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan dan kerja sama antar karyawan, serta hubungan dengan atasan) (Siagian, 2014).

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif akan membantu menciptakan rasa nyaman bagi karyawan akibatnya karyawan dapat bekerja dengan efektif. Maka dari itu, lingkungan kerja dapat dikatakan berdampak secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi, mudah mengalami stres, mudah terserang penyakit, serta menurunkan produktivitas karyawan yang pastinya juga akan berdampak buruk pada kinerja karyawan (Irawan & Ie, 2021). Lingkungan kerja juga memberikan peran yang penting pada kepuasan kerja pada karyawan. Jika kepuasan karyawan terpenuhi, maka akan berdampak pada peningkatan loyalitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal (Irma dan Yusuf, 2020). Jika lingkungan kerja kurang menyenangkan, maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak efektif dan efisien serta minimnya kepuasan kerja. Sebaliknya apabila lingkungan kerja menyenangkan dan kondusif, maka akan berdampak baik pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta kinerja pada suatu perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2019). Maka dari itu, perusahaan penting untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang menyenangkan guna mewujudkan kepuasan kerja pada karyawan serta mengoptimalkan kinerja karyawan dengan lebih optimal, efektif, dan efisien.

Kepuasan kerja merupakan komponen yang juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika karyawan tidak merasa puas akan pekerjaannya, maka karyawan tidak akan dapat mencapai kematangan

secara psikologis serta apabila terjadi secara terus menerus akan berdampak kepada timbulnya stres dan depresi pada karyawan. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional seseorang yang berbentuk maupun tidak berbentuk yang berupa titik temu antara timbal balik terhadap pekerjaan karyawan tersebut dengan harapan atas jumlah nilai yang didapatkan oleh karyawan tersebut (Erianto dan Mahanani, 2022). Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai penilaian, emosi, serta tindakan seorang karyawan terhadap tanggung jawab yang telah diberikan yang secara tidak langsung berkaitan dengan lingkungan kerja berupa pemenuhan kebutuhan serta keinginan pada karyawan (Koesmono, 2014 dalam Nurhandayani, 2022).

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dikatakan cukup krusial karena kepuasan seseorang akan menambah loyalitas seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Funny & Widjaja, 2020). Seorang karyawan akan memperoleh kepuasan kerja jika tingkat keinginannya telah tercapai serta tidak terdapat ketimpangan antara tingkat keinginan dengan kenyataannya. Ketimpangan positif akan terjadi jika jumlah yang didapatkan lebih besar dari jumlah yang diharapkan. Hal tersebut akan menciptakan rasa puas. Sedangkan, ketimpangan negatif terjadi jika jumlah yang didapatkan lebih kecil dari jumlah yang diharapkan. Karyawan yang merasa tidak puas akan merasa enggan untuk mengerjakan tanggung jawab yang telah diberikan serta cenderung lebih besar untuk mengundurkan diri (Goldwin *et al*, 2019). Sedangkan, karyawan yang merasa puas akan kebutuhan yang telah diperoleh maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut (Hilamaya *et al*, 2021). Oleh karena itu agar dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kedisiplinan yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu menciptakan dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan secara tidak langsung maupun langsung akan memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak yang kuat, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat (Irma dan Yusuf, 2020). Kepuasan kerja sangat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Apabila karyawan puas terhadap pekerjaan, gaji, kebutuhan, dan juga lingkungan kerjanya, maka hasil kinerja akan meningkat (Arianto, 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Peningkatan kepuasan karyawan tersebut kemudian akan berdampak positif pada kinerja mereka di dalam perusahaan.

PT. Nova Teknologi Awani atau yang lebih dikenal sebagai HelloBill merupakan sebuah perusahaan jasa berbasis perangkat lunak yang menyediakan sistem *Point of Sales* (POS) atau sistem kasir yang bertujuan untuk melayani dan menjadi solusi bisnis teknologi informasi dengan target pasar para pemilik restoran, retail, dan salon kecantikan menggunakan solusi perangkat lunak sebagai layanan dan bisnis yang sederhana serta terjangkau. PT. Nova Teknologi Awani memiliki lingkungan kerja fisik yang cukup baik dan memadai, tetapi terdapat beberapa masalah hubungan dan kerja sama dengan rekan kerja maupun atasan yang menyebabkan timbulnya emosional dan rasa tidak nyaman antar individu. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi karyawan khususnya pada PT. Nova Teknologi yang merupakan perusahaan jasa berbasis perangkat lunak atau teknologi yang mengharuskan karyawannya bekerja dengan jangka waktu yang panjang di tempat kerja. Hal ini akan berdampak kepada kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Perusahaan jasa berbasis teknologi juga mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan cepat, tepat, dan teliti sehingga tuntutan pekerjaan dapat dikatakan semakin banyak pada karyawannya. Hal ini dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan yang menurun pada

PT. Nova Teknologi Awani dapat dilihat dari laporan penjualan lisensi *outlet* PT. Nova Teknologi Awani tahun 2023 yang dilihat pada **Tabel 1.1**.

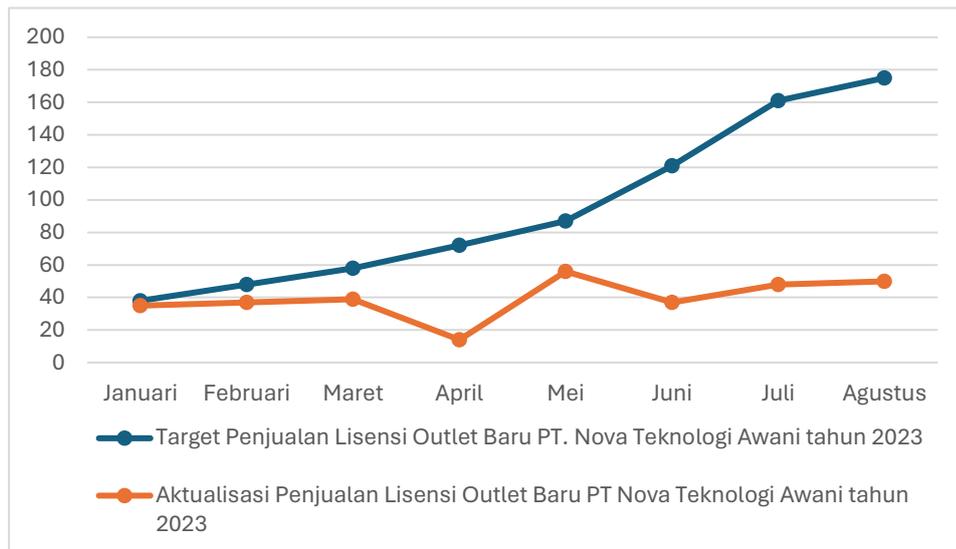
Tabel 1.1 Laporan Penjualan Lisensi Outlet PT. Nova Teknologi Awani tahun 2023

Bulan	Target (100%)	Aktual (Outlet)	Pencapaian (%)
Jan	38	35	92,1%
Feb	48	37	77,1%
Mar	58	39	67,2%
Apr	72	14	19,4%
Mei	87	56	64,4%
Jun	121	37	30,6%
Jul	161	48	29,8%
Aug	175	50	28,6%

Sumber : PT. Nova Teknologi Awani

Berdasarkan data dari **Tabel 1.1**, aktualisasi penjualan lisensi *outlet* pada tahun 2023 mengalami kenaikan dari awalnya 35 pada bulan Januari meningkat menjadi 37 pada bulan Februari dan terjadi peningkatan kembali pada bulan Maret menjadi 39. Tetapi, pada bulan April terjadi penurunan menjadi 14. Pada bulan Mei terjadi kenaikan menjadi 56 dan mengalami penurun kembali pada bulan Juni menjadi 37. Lalu, pada bulan Juli terjadi kenaikan kembali menjadi 48 dan pada bulan Agustus meningkat menjadi 50. Tetapi meskipun terjadi kenaikan di beberapa bulan dibandingkan bulan sebelumnya, aktualisasi penjualan lisensi *outlet* belum mencapai target penjualan yang telah ditetapkan pada setiap bulannya. Dapat dilihat bahwa pencapaian pada bulan Januari dapat dikatakan cukup bagus yaitu sebesar 92,1% tetapi mengalami penurunan menjadi 77,1% pada bulan Februari, 67,2% pada bulan Maret, serta 19,4% pada bulan April. Terdapat kenaikan

pencapaian pada bulan Mei menjadi 64,4%. Tetapi, pada bulan selanjutnya kembali terjadi penurunan tingkat pencapaian yaitu menjadi 30,6% pada bulan Juni, 29,8% pada bulan Juli, dan 28,6% pada bulan Agustus.



Gambar 1.1 Laporan Penjualan Lisensi Outlet PT. Nova Teknologi Awani tahun 2023

Berdasarkan data-data di atas dapat dilihat bahwa aktualisasi penjualan lisensi *outlet* baru pada PT. Nova Teknologi Awani tahun 2023 memang cukup bagus karena mengalami kenaikan di beberapa bulannya. Tetapi aktualisasi penjualannya belum mencapai target yang telah ditetapkan pada setiap bulannya. Dengan begitu, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat penurunan tingkat kinerja karyawan terutama di bulan April.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal-hal tersebut dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Nova Teknologi Awani".

2. Identifikasi Masalah

Dengan merujuk pada informasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan mengenai identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan dan kurang kondusif akan menurunkan kepuasan kerja.
- b. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
- c. Adanya ketidakpuasan kerja pada diri karyawan selama bekerja yang menimbulkan penurunan kepuasan kerja pada diri karyawan.
- d. Hubungan antar individu dalam suatu perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
- e. Tidak tercapainya kepuasan kerja pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas agar penulis dapat lebih terarah dan terfokus, penulis menetapkan batasan ruang lingkup dalam penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini merupakan batasan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Subjek dari penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Nova Teknologi Awani.
- b. Objek dari penelitian ini berupa lingkungan kerja sebagai variabel bebas (variabel independen), kinerja karyawan sebagai variabel terikat (variabel dependen), serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, masalah pada penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nova Teknologi Awani?
- b. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nova Teknologi Awani?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nova Teknologi Awani?
- d. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi pada PT. Nova Teknologi Awani?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nova Teknologi Awani.
- b. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nova Teknologi Awani.
- c. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nova Teknologi Awani.
- d. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Nova Teknologi Awani.

2. Manfaat

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, manfaat yang diharapkan dapat dirincikan sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan meningkatkan ilmu, pengetahuan, serta wawasan bagi penulis terkait faktor-faktor memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Nova Teknologi Awani yang terdiri atas lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan sebagai syarat utama dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Bisnis di Universitas Tarumanagara.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan panduan dan saran kepada perusahaan untuk memberikan perhatian pada karyawan, serta untuk memahami dan meningkatkan kualitas faktor-faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah acuan dan wawasan bagi masyarakat untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan keberlangsungan perusahaan pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Afrianty, T. W. & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 227-244.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287-298.
- Ainanur & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Apriliana, S. D. & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812.
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 331-342.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187-193.
- Badrianto, Y. & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2(1), 85-91.
- Bari, A. & Hidayat, R. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 8-14.
- Baskoro, Y. D. T., Suddin, A., & Sutarno, S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponogoro. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 165-174.
- Colquitt, J. A., Jeffery A. L., & Michael J. W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendy, A. A. & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49-61.

- Ende & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 2(1), 56-69.
- Erianto, W. & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pada RSUD Suradadi Kab. Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), 96-107.
- Fenianti & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyoto di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 611-618.
- Funny & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT. ISS Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 43-50.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, Jr. R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 36-45.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser V.G. (2014). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research*. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Halisa (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin*, 1(2), 14-22.
- Hamdi (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6(2), 155-163.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hardani, et al (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

- Harrison, N. (2000). *Improving Employee Performance*. London: Kogan Page Limited.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Dimensi*, 9(2), 294-306.
- Hartono, T. & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI Unsrat)*, 7(1), 220-237.
- Hendrayana, I. G. N. B., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1357-1368.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. (2021). Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 5(3), 1-13.
- Irawan, F. & Ie, M. (2021). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 655, 1452-1457.
- Irma, A. & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jasmine, I. & Edalmen (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 450-460.
- Jefry & Kadang, C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 742-750.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Kurnianto, D. & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA 2022*, 5, 740-751.
- Kurniawan, A. W. & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-536.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- McShane, S. L. & Glinow, V. M. A. (2005). *Organizational Behavior*. 3 edition. USA: McGrawHill.
- McShane, S. L. & Glinow, V. M. A.. (2018). *Organizational Behavior, Emerging Knowledge Global Reality*. 8 edition. USA: McGrawHill.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 4. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 1(2), 108-110.
- Pace, D. S. (2021). Probability and Non-Probability Sampling – An Entry Point for Undergraduate Researchs. *International Journal of Quantitive amd Qualitative Research Methods*. 9(2), 1-15.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Parasian, C. S. & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922-932.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Prakoso, A. & Efendi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2709-2718.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 534-543.

- Ramban, K. & Edalmen (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 132-141.
- Rivai, V. & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi 8. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta; PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkalau, A. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151-169.
- Safira, A. D. A. & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU 2020*, 519-523.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74-83.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*. West Sussex: John Wickey & Sons.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D. & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh Job Embeddednes dan Komitmen Organisasi serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Trunajaya Bontang, *Kinerja : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 82-99.
- Sugiyono (2018). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.

- Surahman, R.M., & Supardi, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Pusdik SDM Kesehatan.
- Sutaguna, N. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(5), 392-399.
- Tabansa, E. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*, 7(1), 711-720.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175-183.
- Tiomantara, V. K. & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 853-863.
- Waluyo, M. (2016). *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos dalam Aplikasi (SEM)*. Jawa Timur : UPN Veteran Jatim.
- Waskito, M. & Sumarni, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC Sekuritas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 315-328.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wun, M. O. & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101.