

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT INTRACO PENTA TBK**

Shinta Maulina Dewi Siahaan
Universitas Kristen Krida Wacana
shinta.012020077@civitas.ukrida.ac.id

Rudy C. Tarumingkeng
Universitas Kristen Krida Wacana
ruduct@ukrida.ac.id

Adrie Frans Assa
Universitas Kristen Krida Wacana
adrie.2016fk232@civitas.ukrida.ac.id

ABSTRACT

The pandemic condition caused the company to record minus income for two years in 2020 and 2021, including PT Intraco Penta Tbk which also had to reduce a significant number of employees due to the company's ability to decline dramatically over the past three years. This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance which is mediated by job satisfaction of employees at PT Intraco Penta Tbk. The author uses a descriptive quantitative research method. The sample consisted of 100 employees of PT Intraco Penta Tbk, with the sampling technique using simple random sampling. Primary data is collected through questionnaires distributed to respondents with a return rate of 100%. Data analysis technique uses Partial Least Square (PLS) with SmartPLS version 3.0 software. Based on the results of this study, job satisfaction of PT. Intraco Penta Tbk is able to mediate the influence of work motivation on the performance of its employees. Then, job satisfaction is able to mediate the influence of the work environment on employee performance at PT. Intraco Penta Tbk.

Keywords: *Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment, Work Motivation, PT. Intraco Penta Tbk*

ABSTRAK

Kondisi pandemi menyebabkan perusahaan harus mencatat pendapatan minus selama dua tahun di tahun 2020 dan 2021, termasuk PT Intraco Penta Tbk yang

juga harus melakukan pengurangan karyawan dalam jumlah yang signifikan dikarenakan kemampuan perusahaan yang menurun drastis selama tiga tahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan di PT Intraco Penta Tbk. Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel terdiri dari 100 orang karyawan PT Intraco Penta Tbk, dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik penarikan sampel *simple random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarluaskan kepada responden dengan tingkat pengembalian 100%. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dengan *software SmartPLS* versi 3.0. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepuasan kerja karyawan PT. Intraco Penta Tbk mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya. Kemudian, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Tbk.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, PT. Intraco Penta Tbk

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan atau organisasi apapun dimana manusia ada pada posisi sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya alam sendiri adalah cara bagaimana sumber daya manusia tersebut dimanfaatkan sebagai satuan kerja yang efektif kalau Mondy dan Noe (2010:4) menyatakan sebagai cara menambah guna kemampuan tenaga kerja agar tujuan organisasi tercapai, karena itu sangatlah penting bagi perusahaan apapun menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam kesehariannya. Pada awalnya sumber daya manusia dikenal dengan istilah human resources tetapi seiring dengan berkembangnya pengetahuan pada organisasi, teknologi dan ekonomi, istilah tersebut berubah menjadi human capital, dimana human capital management adalah cara dalam pengelolaan knowledge, skill dan abilities tenaga kerja melalui serangkaian aktivitas. Perusahaan modern saat ini sudah memanfaatkan dan melibatkan teknologi informasi dalam proses bisnis mereka termasuk dengan mengintegrasikan human capital management (Abdillah et al., 2020). Ketika era revolusi teknologi 4.0 sudah hadir dimana semua bisnis usaha telah mulai melibatkan teknologi *Artificial Intelligence* dalam pekerjaan sehari-hari, manusia masih memegang peran utama sebagai pelaku usaha

karena faktor daya kemampuan berpikir, bertindak dan merasakan yang dimiliki manusia, sehingga manajemen sumber daya manusia masih merupakan proses yang penting dalam semua kegiatan usaha. Dari apa yang dipaparkan di atas maka bagi perusahaan, yang menjadi faktor pendukung untuk berhasil tidak terbatas pada modal besar atau teknologi canggih saja, sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam berperan sebagai pendukung kesuksesan perusahaan, namun hal tersebut tidak akan terwujud apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan tepat dan benar. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola secara profesional agar keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dapat diwujudkan. Keseimbangan tersebut adalah kunci utama bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009). *Human capital* juga merupakan proses dimana kemampuan khusus, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan yang direalisasikan dalam kerja, dan dari kegiatan kerja tersebut perusahaan mampu menghasilkan usaha yang profesional serta memiliki nilai ekonomis dan hal ini sesuai dengan teori dari Manuti & de Palma (2016) yang menyebutkan bahwa konsep human capital management sangat terkait dengan proses memberikan nilai tambah orang kepada organisasi. PT Intraco Penta Tbk sebagai tempat dimana peneliti melakukan penelitian ilmiah adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bisnis penyedia alat berat yang sudah berjalan lebih dari empat puluh tahun. Fenomena yang didapat oleh peneliti pada saat memulai penelitian merupakan informasi yang diberikan langsung oleh manajemen PT.Intraco Penta Tbk yang diwakili oleh Vice President & Senior Human Capital Director, beliau melihat indikasi perubahan cara kerja karyawan yang ada, yang menimbulkan kekuatiran dengan bagaimana kinerja karyawan dalam pencapaian target bisnis di akhir tahun 2022. Kondisi pandemi menyebabkan perusahaan harus mencatat pendapatan minus selama dua tahun di tahun 2020 dan 2021, perusahaan juga harus melakukan pengurangan karyawan dalam jumlah yang signifikan dikarenakan kemampuan perusahaan yang menurun drastis, penurunan jumlah karyawan selama tiga tahun terakhir dengan rincian tahun 2019 sebanyak 1.182 karyawan, kemudian tahun 2020 sebanyak 681 karyawan hingga 2021 hanya tersisa 485 karyawan saja. Adapun perubahan yang terjadi di perusahaan pasca pandemi adalah sebagai

berikut; 1. pengurangan karyawan dalam jumlah yang banyak, 2. perubahan pada setiap supervise pada lini kerja, 3. pengurangan ruang kerja yang digunakan, 4. tugas dan tanggung-jawab setiap karyawan menjadi multifungsi, 5. besaran gaji yang masih sama, 6. bonus yang tidak ada serta 7. fasilitas karyawan yang ditiadakan karena beberapa gedung yang belum difungsikan. Dari perubahan-perubahan yang dipaparkan di atas dan berdasarkan informasi yang diterima dari manajemen, bahwa yang menjadi fokus penelitian adalah bagaimana kinerja karyawan ke depan, maka peneliti menyampaikan tiga variabel yang kemungkinan besar sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja menjadi variabel pertama dalam melihat permasalahan yang ada di lokasi kerja dalam pencapaian kinerja yang baik dari karyawan dengan melihat pada kondisi dimana jumlah karyawan yang berkurang lebih lima puluh persen, sehingga aktivitas kerja mengalami perubahan yang signifikan dimulai dengan beban kerja yang bertambah bagi setiap karyawan. Dengan kondisi tersebut peneliti merasa perlu mencari apakah motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari kehadiran karyawan di tempat kerjanya pada saat jam kerja berlangsung. Dari data kehadiran pada bulan April 2022 sampai dengan Juni 2022 yang terdapat pada tabel 1.2 diambil 100 orang karyawan dari keseluruhan 467 karyawan, maka dapat dilihat bahwa yang kehadirannya melebihi 100% dari waktu kerja yang ditetapkan hanya 30% , sedangkan yang kehadirannya dibawah 100% sampai dengan 75% sebanyak 46 orang karyawan atau 46 % , selebihnya sebanyak 24% kehadirannya lebih rendah lagi berkisar 74% bahkan sampai 10,50% saja dari jam kerja yang harus dipenuhi dan itu terjadi setelah tiga bulan dari penetapan kembalinya bekerja secara normal oleh perusahaan. Mengutip definisi motivasi berdasarkan teori Robbins dan Judge (2015) adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang supaya perilakunya dapat terarah kepada tujuan yang diharapkan. Sementara Funso et al (2016) menyatakan agar karyawan bersedia dan mau menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka harus ada mendorong yang membuat karyawan merasakan pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisiknya, berdasarkan dua teori di atas, penting untuk meneliti lebih dalam apakah motivasi yang menurun sebagai penyebab jumlah aktual kehadiran karyawan pada jam kerja tidak maksimal. Pada variabel

kedua, peneliti memilih lingkungan kerja atas dasar kondisi ruang tempat pekerjaan dilakukan yang mengalami perubahan baik lokasi yang hampir semua berpindah ruang dengan tujuan efisien ruangan dan efektif dalam berkomunikasi ditambah perubahan pada rekan kerja bahkan atasan pada semua lini. Hasil dari wawancara awal dengan beberapa karyawan didapatkan bahwa mereka cukup merasa tidak nyaman dengan perubahan tersebut sehingga ada kecenderungan hal tersebut akan berindikasi pada kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang menyebutkan bahwa yang dapat dikatakan sebagai lingkungan dalam tempat kerja ialah hal-hal yang ada yang punya hubungan juga pengaruh bagi para pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Danang, 2015). Kepuasan kerja menjadi variabel ketiga yang diteliti dalam peningkatan kinerja karyawan karena melihat baik penambahan beban kerja, pengurangan fasilitas karyawan, perubahan tata letak kerja dan tim kerja tidak membuat gaji bertambah. Dari wawancara awal yang dilakukan beberapa karyawan menyatakan harapan untuk adanya kenaikan gaji walaupun pada akhirnya mereka menyadari akan kondisi perusahaan yang terpuruk karena kondisi pandemi selama dua tahun ini membuat perusahaan hampir benar-benar berhenti aktivitas operasionalnya. Secara teori terhadap korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Ostroff (1992) yang memaparkan bahwa keadaan perusahaan dimana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih memiliki kinerja yang baik juga ketika rasa puas timbul ketika semakin banyak orang menerima hasil kerjanya (Wibowo, 2016). Berdasarkan tabel 1.2 absensi karyawan pada Talenta selama tiga (3) bulan pertama sejak PT Intraco Penta Tbk mengeluarkan peraturan bekerja sepenuhnya di kantor dengan jam operasional kerja dari pukul 08.00 wib sampai dengan pukul 16.00 wib, peneliti mengambil sample 100 karyawan yang diwajibkan melakukan absen pada Talenta dan didapati hanya sekitar 10% karyawan yang hadir tepat waktu sedang pada waktu usai jam operasional kerja yang dibuat satu jam lebih awal dari jam pulang sebelum masa pandemi yaitu pukul 17.00 wib, diperoleh data hampir 50% karyawan pulang lebih cepat dari jam pulang yang ditentukan yaitu pukul 16.00 wib, maka terlihat ada perubahan dalam kinerja yang diperlihatkan oleh para karyawan. Kinerja memang tidak sepenuhnya dilihat dari kehadiran tetapi jumlah jam karyawan berada dalam posisi siap beraktivitas dapat mempengaruhi berapa

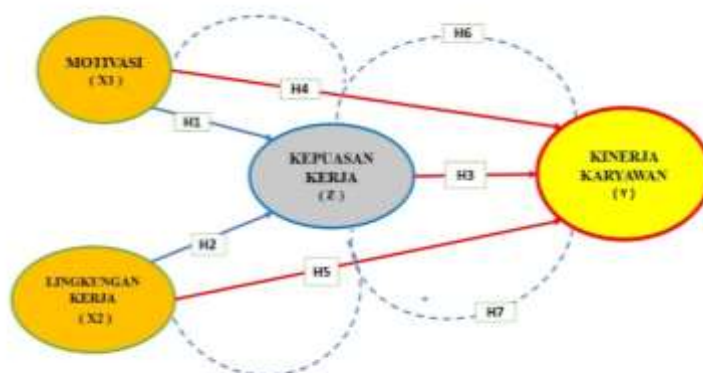
banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar pada kemampuan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan kesungguhan hati serta waktu (Hasibuan, 2002), maka berdasarkan teori tersebut yang dimaksud dengan prestasi kerja atau yang disebut juga dengan kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu: a) Kemampuan serta minat seorang pekerja, b) Kemampuan dan penerimaan atas penyelesaian delegasi tugas serta c) Peran dan besarnya motivasi kerja seorang pekerja, sehingga semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Dessler (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran untuk menghasilkan produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien sehingga karyawan memiliki kepuasan dalam kerja dapat menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja, memiliki komitmen sehingga kualitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat (Gupta,2013). Atas dasar teori ini peneliti menyakini bahwa kepuasan kerja dapat memediasi motivasi kerja dalam menciptakan kinerja yang maksimal. Dan kepuasan kerja juga adalah rasa dan reaksi individu terhadap lingkungan tempat dimana dia bekerja, (Dole & Schroeder, 2001), sehingga sangat memungkinkan bahwa variable kedua yang dipakai peneliti yaitu lingkungan kerja dapat dimediasi oleh kepuasan kerja dalam menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan penjelasan sertan uraian yang telah dipaparkan di atas maka peneliti bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan di PT. Intraco Penta Tbk

TELAAH LITERATUR

Salah satu tugas penting dari tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal dan pastinya memungkinkan perusahaan ataupun organisasi menjadi tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan selalu menjadi tolak ukur sebuah organisasi atau perusahaan dinilai keberhasilannya, Gyamfi (2014), menyebutkan salah satu tugas penting

managemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja dan bahwa manajer yang paling efektif adalah manager yang dapat mendorong keunggulan anggota timnya untuk menghasilkan kinerja dengan standard yang lebih tinggi dan kemudian menghasilkan kontribusi yang lebih tinggi dari tim mereka terhadap kinerja perusahaan. Gyamfi (2014) juga mengutip pernyataan beberapa peneliti yang mendukung teorinya seperti bahwa dalam mengelola kinerja langkah-langkah yang terlibat dalam implementasi proyek harus diperiksa untuk menjadi cocok dari waktu ke waktu (Swart & Duncan,2013), dimana hal tersebut untuk memastikan bahwa praktik manajemen kinerja membawa perbaikan pada kinerja bisnis usaha. Mengelola kinerja membutuhkan penerapan keterampilan dan pengetahuan, dan rencana aksi terdokumentasi yang kuat sehingga manajer menetapkan standar yang diperlukan yang akan berdampak pada kinerja tim (Stalinski & Downey, 2012; Kegel, 2013). Royley & Jackson (2011), mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan akan terpacu setelah adanya penghargaan yang non-moneter yang di terima oleh karyawan tersebut seperti perayaan atas keberhasilan pencapaian karyawan secara individu ataupun secara tim, hal tersebut memperkuat kontingensi antara kinerja dan penghargaan di antara para karyawan. Teori dari Widodo (2015) yang mengkonfirmasi bahwa rasa puas dalam kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada masing-masing pekerja, sehingga pekerja yang merasa percaya diri dan memiliki loyalitas pada tempat dia bekerja kecenderungannya adalah karena pekerja mendapatkan rasa puas yang dia inginkan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang dapat memenuhi tugasnya dengan lebih baik dan cepat kecenderungannya akan merasakan puas dalam bekerja, Muindi & K'Obonyo (2015) menyimpulkan bahwa faktor organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Juga Testa (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari sebuah penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Dengan kata lain seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimilikinya. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. (Pamela & Oloko, 2015). Menurut Hersey dan

Blanchard (1989) istilah motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Robbin (2015) mendefinikan motivasi kerja adalah kemauan yang memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan perusahaan yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan dari para pekerja. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015), dimana Abraham Maslow meyakini bahwa perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh motivasi, melalui motivasi manusia bisa diarahkan untuk penenuhan kebutuhan tertentu, artinya motivasi dapat mengarahkan manusia untuk memiliki tujuan dan mencapainya, untuk itu bagi seorang pimpinan organisasi atau perusahaan sangat perlu untuk mengetahui kebutuhan anggota organisasinya ataupun para karyawan perusahaannya secara baik. Dalam teori tingkatan kebutuhan atau The Need Hierarchy Model, teori ini terdiri dari tingkatan kebutuhan manusia sesuai dengan skala prioritas, sehingga kebutuhan seorang individu dapat berfungsi sebagai kekuatan pendorong dalam perilaku seseorang. Lingkungan tempat kerja pada sebuah perusahaan punya kaitan penting agar operasional usaha dapat berjalan lancar dengan kondisi yang mendukung juga memberi rasa puas pada karyawannya dalam bekerja dan pada akhirnya terjadilah peningkatan kinerja pada karyawannya, hal ini sama dengan yang diutarakan sebelumnya oleh Anggoro dan Widiyanti (1993). Para pekerja tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan tempat bekerja tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan karena itu suatu tempat kerja dikatakan memiliki lingkungan yang baik dan tepat guna bila orang yang bekerja di lokasi tersebut dapat merasakan aman dan nyaman dalam beraktivitas. Tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan akan menjadi lingkungan kerja mendukung dan mendorong keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. (Supardi, 2001) Berdasarkan hasil literature review atau kajian pustaka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini, dimana kerangka pemiliran teoritis yang diajukan meliputi variabel Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang disajikan pada pengaruh antar variabel.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber : Pengolahan Peneliti (2022)

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis penelitian di atas, maka berikut hipotesa yang terbentuk :

H1 : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H3 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H5 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

H6 : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

H7 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskripsi. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Intraco Penta Tbk yang berlokasi di jalan Raya Cakung Cilincing km: 3,5 Jakarta Utara – DKI Jakarta untuk melihat fenomena kinerja karyawan yang terjadi pasca pandemi dengan melihat beberapa variabel yang mempengaruhi fenomena tersebut yaitu motivasi kerja dari karyawan juga

lingkungan kerja yang terbentuk setelah pandemi juga kepuasan kerja yang memberikan pengaruh langsung ataupun tidak langsung. Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan dari PT. Intraco Penta Tbk yang berjumlah 467 orang. Sampel penelitian ini yaitu sebanyak 100 orang karyawan yang di pilih menggunakan Teknik random sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Teknik adalah Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS versi 3.0. Smart PLS merupakan model persamaan Struktural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component-based structural equation modelling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki total jumlah responden sebanyak 100 karyawan PT. Intraco Penta Tbk. responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Kelas : responden dengan kelamin perempuan sebanyak 46 responden atau sebanyak 46% sedang responden dengan kelamin laki-laki sebanyak 54 responden atau 54% dari total responden yang terlibat, yang berarti responden dengan kelamin laki-laki mendominasi responden pada penelitian ini.
2. Usia: usia responden antara 30 – 40 tahun adalah usia responden terbanyak sebesar 44 responden atau 44% , dan terbanyak kedua adalah responden berusia 40 – 50 tahun sebanyak 35 responden atau 35%, lalu berikut adalah responden di golongan muda berusia 20 – 30 tahun sebanyak 13 responden atau 13% dan kelompok responden dengan jumlah 8 responden atau 8% ada pada usia diatas 50 tahun.
3. Pendidikan : responden yang diteliti lebih banyak berpendidikan terakhir sarjana dengan jumlah sebanyak 52 responden atau 52% dari total responden. Responden dengan pendidikan diploma hanya sebanyak 14 responden atau 14% sebagai kelompok terkecil dan responden dengan Pendidikan SMA/SMK/setaranya adalah terbanyak kedua sebesar 34 responden atau 34% dari seluruh sampel dari penelitian ini.

4. Lama bekerja: adalah responden yang sudah bekerja di atas 10 tahun sebanyak 57 responden atau 57% , disusul terbanyak berikutnya adalah”responden yang sudah bekerja antara”5 – 10”tahun sebanyak”26”responden atau”26% lalu kelompok ketiga adalah”responden yang bekerja kurang dari”3 tahun berjumlah 11”responden atau”11% dan ditutup dengan 6 responden atau 6% yang bekerja diantara 3 – 5 tahun.

Deskripsi Tanggapan Responden

Hasil analisis deskriptif variabel Kesulitan belajar yang dihadapi siswa ketika melakukan pembelajaran daring selama pandemi Covid-19 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Kuisisioner

NO	VARIABEL	INDEKS RATA-RATA	KATEGORI
1	Motivasi Kerja	3,75%	Tinggi
2	Lingkungan Kerja	4,22%	Tinggi
3	Kepuasan Kerja	3,95%	Tinggi
4	Kinerja Karyawan	4,27%	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel dalam penelitian ini masuk pada kategori tinggi berdasarkan indeks rata-rata. Indeks rata-rata tertinggi yaitu kinerja karyawan sebenar 4,27%.

Hasil Uji R-Square

Uji R-Square dilakukan untuk melakukan uji nilai dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Model substansial (kuat) dengan nilai 0,75
- Model moderat (sedang) dengan nilai 0,50
- Nilai 0,25 dapat dikatakan model lemah

Hasil pengujian *R-Square* dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil R Square

No	Variabel	R-Square (R ²)	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0.731	Model Kuat
2	Kepuasan Kerja (Z)	0.757	Model Kuat

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa Pada evaluasi model struktural yang pertama ini, terdapat tiga kriteria nilai model structural *R-Square* (R²) yaitu; kriteria untuk model kuat 0,75, kriteris model moderat untuk nilai 0,50 dan nilai 0,25 dinyatakan model lemah. Dari tabel 4.19 maka hasil penelitian ini ada pada model kuat.

Hasil Prediction Relevance (Q-Square)

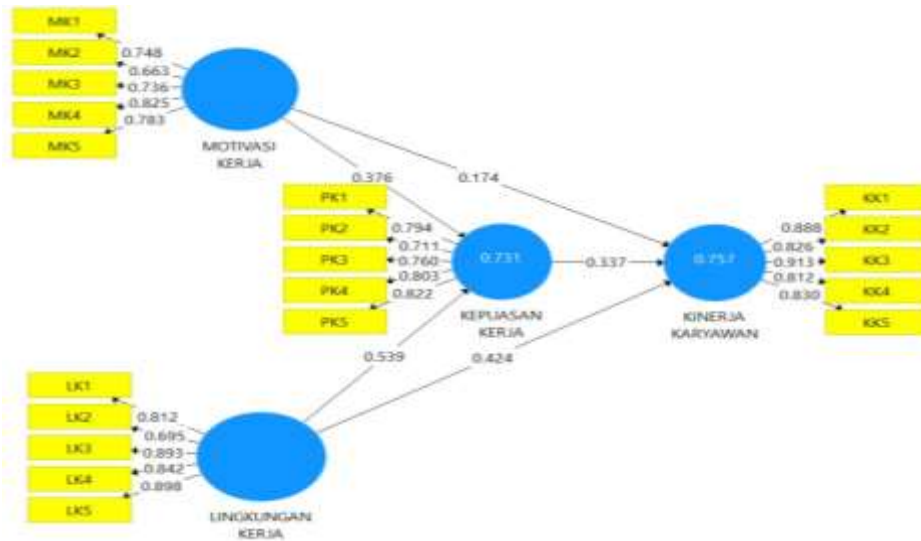
Analisa inner model dapat dilakukan dengan perhitungan lanjutan dari nilai Q-square. Nilai Q-square dapat dihitung melalui perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q - Square &= 1 - [(1 - M) \times (1 - Y)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,757) \times (1 - 731)] \\
 &= 1 - (0,654) \\
 &= 0,935
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil kalkulasi rumus Q-Square diatas diperoleh nilai sebsar 0,935 atau 93,5%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari data yang dipakai pada penelitian ini menjelaskan bahwa variable intervensi yang memediasi yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Hasil Diagram Jalur

Diagram jalur melalui metode *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui hasil dari model pengukuran (Outer Model) yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan diagram jalur melalui metode *Partial Least Square* (PLS), juga untuk mengetahui model strukturan (*Inner Model*) yaitu *R-Square*, *Prediction Relevance (Q-Square)*. Hasil *Partial Least Square* (PLS) dapat di lihat melalui Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Model Konstruk

Dari seluruh 20 indikator yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan dapat digunakan untuk pengujian dengan alat uji *SmartPLS* yang dipaparkan dalam bagian pembahasan evaluasi dari model tes yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan nilai perbandingan nilai *t-tabel* dan *t-statistic*. Nilai probabilitas, nilai *p-value* dengan nilai alpha 10% adalah < 0,1, dengan t-tabel dari alpha 10% adalah sebesar 1,96. Apabila nilai *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t-tabel dapat diartikan bahwa hipotesis diterima, namun sebaliknya jika nilai *t-statistic* lebih rendah dibandingkan dengan t-tabel diartikan bahwa hipotesis ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Path Coefficients</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Simple Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,337	0,323	0,113	2,982	0,003
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,539	0,537	0,093	5,793	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,424	0,433	0,103	4,107	0,000
Motivasi Kerja -> Kepuasan	0,376	0,381	0,093	4,054	0,000

Kerja					
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,174	0,179	0,105	1,659	0,098

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 3 diatas, maka hasil yang didapatkan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 3 diatas, maka Hipotesis 1 tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima, karna hasilnya menunjukkan *t-statistic* sebesar 4.054, dan P-Value sebesar 0,00, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari *t-statistic* yaitu >1,96, dan nilai *P-Value* lebih kecil dari <0.05.

2. Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *kepuasan kerja*

Dari hasil pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 3 diatas, maka Hipotesis 2 tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima, karna hasilnya menunjukkan *t-statistic* sebesar 5.793 dan P-Value sebesar 0,00, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari *t-statistic* yaitu >1,96, dan nilai *P-Value* lebih kecil dari <0.05.

3. Hipotesis 3: Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *kinerja karyawan*

Dari hasil pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 3 diatas, maka Hipotesis 1 tentang pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.dapat diterima, karna hasilnya menunjukkan *t-statistic* sebesar 2.982, dan P-Value sebesar 0,00 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari *t-statistic* yaitu >1,96, dan nilai *P-Value* lebih kecil dari < 0.05.

4. Hipotesis 4: Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 3 diatas, maka Hipotesis 4 tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karna hasilnya menunjukkan *t-statistic* sebesar 1,659, dan P-Value sebesar 0,098, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari *t-statistic* yaitu >1,96, dan nilai *P-Value* lebih kecil <0.05.

5. Hipotesis 5: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *kinerja karyawan*

Dari hasil pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 3 diatas, maka Hipotesis 5 tentang pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima, karna hasilnya menunjukkan *t-statistic* sebesar 4,107, dan *P-Value*

sebesar 0,00, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari *t-statistic* yaitu >1,96, dan nilai *P-Value* lebih kecil <0.05.

Hasil Pengujian Mediasi

Hasil dari pengujian mediasi melalui *Specific Indirect Effect* dalam penelitian ini, menurut Ghozali (2018) untuk melakukan pengujian mediasi dapat diterima jika nilai *statistic* lebih besa dari 1,96 dan nilai pada *P-Value* lebih kecil dari <0,1. Hasil pengujian mediasi melalui *Specific Indirect Effect* dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Pengujian Mediasi

	Original Sample (O)	Simple Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.127	0.124	0.056	2.266	0.024
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.182	0.172	0.061	2.999	0.003

Sumber: Data diolah, 2022

6. Hipotesis 6: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 4 diatas, maka Hipotesis 6 tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja memediasi secara penuh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, karna hasilnya menunjukkan *t-statistic* sebesar 2.266, dan *P-Value* sebesar 0,024, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari *t-statistic* yaitu >1,96, dan nilai *P-Value* lebih kecil dari <0.05.

7. Hipotesis 7: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis melalui *Path Coefficients* pada Tabel 4 diatas, maka Hipotesis 7 tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja bahwa Kepuasan kerja memediasi secara penuh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karna

hasilnya menunjukkan *t-statistic* sebesar 2.999, dan *P-Value* sebesar 0,003, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari *t-statistic* yaitu >1,96, dan nilai *P-Value* lebih kecil dari <0.05.

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan terhadap pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya telah menggiring penelitian terhadap kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Intraco Penta Tbk.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Intraco Penta Tbk.
3. Kepuasan kerja dari karyawan PT. Intraco Penta Tbk memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawannya.
4. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Intraco Penta Tbk.
5. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Tbk.
6. Kepuasan kerja karyawan PT. Intraco Penta mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intraco Penta Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, M., SU, I. A., & Rahim, R. R. (2021). Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(2), 233-243.
- Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., & Salman, S. (2020). *Human Capital Management*. Yayasan Kita Menulis
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 141-162.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Fakultas Ilmu Administrasi, 13(1).

- Gunawan, T. (2017). *Peningkatan mutu pakaian pada konveksi Gloria dengan menggunakan metode six sigma DMAIC*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hamid, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Areso PT Kinara Gilang Semesta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Hartono (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Oleh Loyalitas Guru Pada SD Kristen Penabur Gading Serpong*, Ukrida
- Hasdiah, Darsa R, Rahmat M.R. & Adnan A.A , (2018), “*Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang*” Magister Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Enrekang, Sidenreng Rappang, Indonesia.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Maryuningtyas (2021), *Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompetensi Guru dan Komitmen Organisasi terhadap Kerja Guru (Studi pada SMPK Penabur Gading Serpong*. Ukrida.
- Michael (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi Credit Marketing Officer PT. Maybank Indonesia Finance)*, Ukrida.
- Meirina, Y. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi PT Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*, 3(3), 322-332.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Munir , M.P.W (2019). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh konflik kerja (studi kasus pada PT Sinar Sosro kantor penjualan yang bernaung di bawah kantor penjualan Wilayah Jakarta)*, Ukrida
- Permanasari, R., 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2).
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Rizkayani, N. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Sains Dan Manajemen*, 1(2), 151-164.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2010). *Human resource management: The key concepts*. Routledge.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank

- Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Salim, S (2021). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan dan loyalitas kerja di Sekolah Rhema en Cara School*, Ukrida
- Setiyawan, K. D, (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Anugerah Alam*
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(02), 125-138.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.