

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI LINGKUNGAN KERJA,  
KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

<sup>1</sup>Asih Niati, <sup>2</sup>Yuni Diah Astuti, <sup>3</sup>Teguh Ariefiantoro, <sup>4</sup>Sulistiyorini

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

Email : <sup>1</sup>[asihniati@gmail.com](mailto:asihniati@gmail.com), <sup>2</sup>[yunidiah2506@gmail.com](mailto:yunidiah2506@gmail.com), <sup>3</sup>[vwgoeh74@gmail.com](mailto:vwgoeh74@gmail.com),  
<sup>4</sup>[sulistiyorini@usm.ac.id](mailto:sulistiyorini@usm.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Kopi Nuri. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif karena pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, dan kesimpulan sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopi Nuri. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Kopi Nuri yang berjumlah 96 karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze the effect of work environment, compensation, and workload on employee performance through job satisfaction as an intervening variabel for Kopi Nuri employees. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, fieldwork, data analysis, and conclusions up to writing uses aspects of measurement, calculation, formulas, and certainty of numerical data. The population in this study was all Kopi Nuri employees. While the sampel in this study was all Kopi Nuri employees, totaling 96 employees. These results indicate that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, the workload has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has no significant effect on employee performance, compensation has no significant effect on employee performance, the workload has a positive and significant effect on performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work environment on employee performance mediated by job satisfaction, compensation on employee performance mediated by job satisfaction, the workload on employee performance mediated by job satisfaction.*

**Keywords :** Work Environment, Compensation, Workload, Employee Performance, Job Satisfaction.

## 1. PENDAHULUAN

Dengan adanya globalisasi dan perubahan masyarakat saat ini, seringkali kita menemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada suatu instansi atau perusahaan yang tidak dapat mencapai tujuan, karena ketidakmampuannya dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi saat ini dan karena buruknya kinerja Sumber Daya Manusia di dalam instansi atau perusahaan itu sendiri, meskipun Sumber Daya Manusia dikenal sebagai faktor yang paling penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa peran manusia, bahkan jika faktor-faktor yang diperlukan sudah ada, badan atau perusahaan tidak akan berfungsi. Karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka instansi/perusahaan itu sendiri harus menetapkan arah yang positif bagi pencapaian tujuan.

Persaingan bisnis di berbagai industri di Indonesia sendiri berlangsung semakin ketat dan kuat seiring dengan perubahan lingkungan yang dinamis, khususnya di sektor industri *Food and Beverage*. Kemajuan teknologi yang begitu pesat juga merupakan faktor utama yang mempengaruhi persaingan bisnis, perubahan sosial karyawan, dan tantangan serta ancaman bagi sektor bisnis industri *Food and Beverage*. Langkah yang kurang tepat terhadap keputusan bisnis dapat mempengaruhi kinerja bisnis itu sendiri. Fenomena bisnis *Food and Beverage* yang belakangan ini banyak berguguran secara umum tidak lepas dari daya beli masyarakat dalam beberapa bulan ini yang turun signifikan akibat maraknya bisnis *Food and Beverage* lainnya. Faktor lainnya akibat dari pandemic Covid-19 yang terjadi di Indonesia 2 tahun belakangan ini sehingga berpengaruh terhadap efisiensi produksi dari sektor bawah, menengah, hingga sektor atas.

Seiring dengan menurunnya kinerja *Start Up*, bisnis *Food and Beverage* juga ikut meredup. Namun di pusat-pusat keramaian masih banyak permintaan. Masyarakat kelas menengah merupakan penyumbang terbesar untuk para bisnis *Food and Beverage* karena bisnis *Food and Beverage* yang berguguran rata-rata mempunyai penawaran harga makanan yang relatif terjangkau dibandingkan yang lainnya. Oleh sebab itu, tidak heran jika bisnis *Food and Beverage* banyak yang berguguran. Hal ini pula yang menjadi faktor penyebab terjadinya PHK yang terjadi di banyak tempat. Selain itu menurunnya bisnis *Food and Beverage* dapat menyebabkan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif serta beban kerja yang meningkat dikarenakan adanya efisiensi kerja dari manajemen. Pemberian kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, yang mengacu pada semua jenis pemberian kompensasi individu sebagai imbalan atas kinerja karyawan. Semakin baik gaji yang dibayarkan, semakin besar kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Berbagai kebutuhan dan tujuan yang semakin meningkat dan rumit menyebabkan kelelahan fisik dan psikis pada karyawan ketika karyawan tidak dapat menyesuaikan kebutuhan yang ada dengan kemampuannya sendiri. Oleh karena itu, memberikan perhatian khusus pada pengembangan kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhannya. Timbulnya beban kerja yang berlebih dapat dipengaruhi oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume pekerjaan yang terlalu banyak dan lain sebagainya. Persaingan kerja yang ketat akan menyebabkan para karyawan merasa tertekan, mudah tersinggung dan akhirnya menimbulkan beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengalami beban

kerja yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan.

**Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Kopi Nuri Tahun 2020 - 2022**

No	Tahun	Penjualan (Rp)	Perubahan (%)
1	2020	Rp 1.833.548.000,00	12,97
2	2021	Rp 1.748.805.000,00	-4,85
3	2022	Rp 1.552.965.000,00	-12,61

Sumber: Data Primer Kopi Nuri

## 2. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sedangkan menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016) mengatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Menurut (Torang, 2012) mendefinisikan kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut pandangan Byars (Indrasari, 2017), kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan posesif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013). Pangabean dalam (Triatna, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan. Sedangkan Menurut (Robbins & Judge, 2013) memaknai kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah mereka yakini seharusnya diterima.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

### **Kompensasi**

Menurut (Sunyoto, 2013) mendefinisikan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. (Gaol, 2014) mendefinisikan kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Beban Kerja**

Menurut (Tarwaka, 2011) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Chen et al dalam (Raza et al., 2017) menyatakan beban kerja merupakan jumlah pekerjaan seorang individu yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak akan terjadi masalah. Namun, apabila karyawan bekerja dibawah standar perusahaan maka beban kerja yang ditanggung akan meningkat atau berlebih (Kurniawan et al., 2016). Tingginya beban kerja pada karyawan dapat berdampak pada kecemasan, kelelahan, sakit kepala, dan masalah pencernaan. Sedangkan (Munandar, 2011) dalam (Kurniawan et al., 2016) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan tepat waktu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja

### **Hubungan Logis Antar Variabel**

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja***

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh (Marcelia et al., 2022) Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

### ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja***

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marcelia et al., 2022), Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah :

H2: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

### ***Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja***

Menurut Meshkati dalam (Zaki & Marzolina, 2016) Beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. Penelitian menurut (Yuananda & Indriati, 2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Menurut (Nitisemito, 2013), lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PLTGU Proyek Muara Tawar. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

### ***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan***

Menurut (Hasibuan, 2019), Kompensasi merupakan hal-hal yang diterima karyawan baik dalam bentuk uang, benda atau penghargaan atas jasa yang dia berikan kepada perusahaan. Penelitian dilakukan oleh (Kumalasari & Efendi, 2022) menunjukkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh instansi maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh petugas, atau sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang didapat oleh karyawan maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H5: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

***Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Pendapat Meshkati dalam (Zaki & Marzolina, 2016) mengenai beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. Penelitian menurut (Husin et al., 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H6: Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

***Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Menurut (McShane et al., 2018) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Kepuasan kerja terkait dengan penilaian tentang karakteristik pekerjaan, lingkungan, dan pengalaman emosional di tempat kerja. Penelitian menurut (Kumalasari & Efendi, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H7: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening***

Penelitian menurut (Putra et al., 2022) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki angka 3,235 lebih besar dari nilai critical ratio yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H5 diterima. Hasil ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H8: Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

***Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening***

Penelitian menurut (Mulyaningtyas & Soliha, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan kompensasi dengan kinerja guru. Semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja sehingga kinerja guru juga semakin meningkat. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

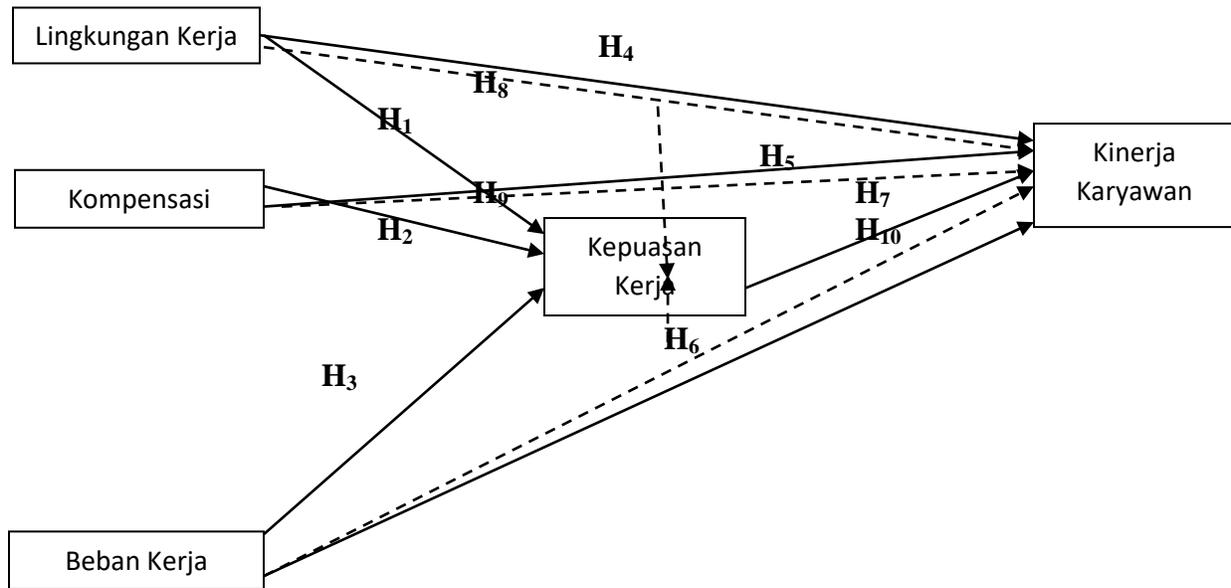
H9: Kepuasan Kerja Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

***Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening***

Penelitian menurut (Fifaldyovan & Nalurita, 2023) menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel =  $3,2083 > 1,989319$ , maka dapat disimpulkan bahwa indirect effect atau pengaruh tidak langsung signifikan, maka kepuasan kerja mampu mediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah:

H10: Kepuasan Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIK**



**Perumusan Hipotesis**

- H1 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
- H2 : Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
- H3 : Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.
- H4 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.
- H5 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.
- H6 : Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.
- H7 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.
- H8 : Pengaruh kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H9 : Pengaruh kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- H10 : Pengaruh kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**3. METODE PENELITIAN DAN SAMPEL**

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka dari hasil penemuan-penemuan atau penelitian yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik dari suatu kuantifikasi atau pengukuran. Angka-angka tersebut diperoleh dari perhitungan SPSS dan bersifat objektif. Penelitian ini akan mencari bukti empiris apakah terdapat hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) serta Variabel Intervening (Kepuasan Kerja).

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian

ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015). Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

**Sumber dan Jenis Data**

Data penelitian ini didapatkan dari metode pengumpulan dan berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab

**Tabel 2 Ringkasan Variabel Penelitian dan Definisi**

No	Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara
2.	Kompensasi	Menurut Drs. Malayu S.P. (Hasibuan, 2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji diberikan tepat waktu 2. Gaji sesuai dengan pekerjaan 3. bonus 4. pertolongan sosial 5. Biaya pengobatan
3	Beban Kerja	Pendapat Meshkati dalam (Zaki & Marzolina, 2016) mengenai beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.	1. Target pekerjaan 2. Jumlah pegawai 3. Kecukupan waktu 4. Pekerjaan yang sama 5. Harus bekerja sangat cepat 6. Dapat menikmati pekerjaan 7. Beban kerja sesuai standar 8. Sibuk pada saat-saat tertentu 9. Bekerja pada jam istirahat 10. Pulang kantor ketika sudah selesai
4.	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).	1. Kesetiaan seorang pegawai 2. Prestasi kerja 3. Kedisiplinan 4. Kreatifitas 5. Kerjasama 6. Kecakapan 7. Tanggung jawab
5	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan posesif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013).	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri 3. Kepuasan terhadap sikap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja 5. Kepuasan terhadap promosi

Sumber : Jurnal – Jurnal Penelitian Terdahulu

## Objek Penelitian, Unit Sampel, Populasi Dan Sampel

### Objek Penelitian dan Unit Sampel

Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah Kopi Nuri Indonesia. Sedangkan unit sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Kopi Nuri Indonesia.

### Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh staf karyawan unit sample Kopi Nuri Indonesia yang berjumlah 96 karyawan. Sampel merupakan sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2014). Lebih lanjut (Arikunto, 2014) menegaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Jenis Dan Sumber Data

#### Jenis Data

Jenis data menurut cara memperolehnya ada 2 (dua) yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka dari hasil penemuan-penemuan atau penelitian yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik dari suatu kuantifikasi atau pengukuran. Angka-angka tersebut diperoleh dari perhitungan SPSS dan bersifat objektif. Jenis-jenis pada penelitian kuantitatif antara lain yakni, penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian ex post facto, penelitian deskriptif, penelitian komparatif, dan penelitian asosiatif.

#### Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2016). Ini berarti data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner maupun wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer harus diolah lagi menggunakan pengolah data seperti SPSS.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila hasil dari perhitungan  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel dengan tingkat signifikansi  $<$  0,05 dan untuk  $r$  Tabel  $(df) = N - 2$  ( $N$  adalah jumlah sampel). Berikut adalah hasil pengujian berdasarkan kriteria tersebut.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r Hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,526	0.201	Valid
	X1.2	0,778	0.201	Valid

	X1.3	0,767	0.201	Valid
	X1.4	0,811	0.201	Valid
	X1.5	0,710	0.201	Valid
	X2.1	0,631	0.201	Valid
	X2.2	0,704	0.201	Valid
Kompensasi	X2.3	0,671	0.201	Valid
	X2.4	0,806	0.201	Valid
	X2.5	0,784	0.201	Valid
	X3.1	0,745	0.201	Valid
	X3.2	0,667	0.201	Valid
Beban Kerja	X3.3	0,723	0.201	Valid
	X3.4	0,728	0.201	Valid
	X3.5	0,637	0.201	Valid
	Z.1	0,792	0.201	Valid
	Z.2	0,716	0.201	Valid
Kepuasan Kerja	Z.3	0,752	0.201	Valid
	Z.4	0,694	0.201	Valid
	Z.5	0,775	0.201	Valid
	Y.1	0,898	0.201	Valid
	Y.2	0,870	0.201	Valid
Kinerja Karyawan	Y.3	0,794	0.201	Valid
	Y.4	0,884	0.201	Valid
	Y.5	0,845	0.201	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang berkaitan dengan konsistensi. Suatu instrument dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas memiliki nilai minimal 0,6 (Sugiyono, 2018). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,766	0,6	Reliabel
2	Kompensasi	0,759	0,6	Reliabel
3	Beban Kerja	0,722	0,6	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,793	0,6	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,909	0,6	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk mengetahui penelitian tersebut normal atau tidak digunakan analisis Kolmogorov-Smirnov Normality Test. Dengan ketentuan, jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual

berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS:

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		96
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.59610048
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.087
	<i>Positive</i>	.087
	<i>Negative</i>	-.084
<i>Test Statistic</i>		.087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas yaitu dengan mengamati Variance Inflation Factor (VIF). Batas VIF adalah 10 sedangkan nilai tolerance adalah 0,1. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah tolerance > 0,10 atau sama dengan VIF < 10. Berikut hasil dari uji multikolinearitas:

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Regresi 1  
Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Unstandardize</i>		<i>Standardize</i>			<i>Collinearity</i>	
	<i>d Coefficients</i>	<i>Std.</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Toleranc</i>	<i>VIF</i>
<i>(Constant)</i>	2.490	.939		.473	.009		
Lingkungan Kerja(X1)	.314	.087	.309	3.672	.000	.665	1.503
Kompensasi(X2)	.202	.085	.176	5.351	.001	.634	1.578
Beban Kerja(X3)	.366	.086	.396	4.158	.001	.752	1.329

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Z)

b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas Regresi 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.351	.387		3.233	.002		
Lingkungan Kerja(X1)	.205	.037	.030	.385	.701	.591	1.692
Kompensasi (X2)	.087	.035	.015	.859	.859	.483	2.069
Beban Kerja (X3)	.414	.037	.524	6.900	.001	.663	1.579
Kepuasan Kerja (Z)	.247	.042	.088	3.540	.001	.362	2.677

- a. *Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)*  
b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan 1 ke pengamatan yang lain. Jika terdapat ketidaksamaan varian dari residual variabel independen terhadap variabel dependen maka pengujian ini dinyatakan layak dipakai. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser.

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.529	.973		2.600	.011
Lingkungan Kerja (X1)	-.052	.041	-.160	-1.272	.206
Kompensasi (X2)	.007	.050	.017	.134	.893
Beban Kerja(X3)	-.012	.050	.028	-.232	.817

- a. *Dependent Variable: KepuasanKerja*  
b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas hasil uji Glejser memperlihatkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,206, nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,893, dan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,817. Hasil di atas, dapat diketahui hasil semua variabel memperoleh nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Kesimpulan ini dapat diartikan bahwa model regresi 1 ini tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.879	.824		2.280	.025
Lingkungn Kerja (X1)	.038	.036	.142	1.056	.294
Kompensasi (X2)	-.008	.048	-.025	-.166	.868
Beban Kerja (X3)	-.013	.046	-.035	.273	.786
KEPUASAN KERJA (Z)	-.050	.056	-.155	-.898	.372

- a. *Dependent Variable:* KinerjaKaryawan
- b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas hasil uji Glejser memperlihatkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,294, nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,868, nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,786 dan nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,372. Hasil di atas, dapat diketahui hasil semua variabel memperoleh nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Kesimpulan ini dapat diartikan bahwa model regresi 2 ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/ response (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/ predictor (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,... X<sub>n</sub>). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah:

Pengujian hipotesis nomor satu menggunakan analisis regresi linier dan memakai program SPSS. Persamaan hipotesisnya adalah:

$$Y = a + b_1 \times X_1 + e$$

Keterangan:

- Y : Skala Kinerja Pegawai
- a : constanta
- b<sub>1</sub> : Regression coefficient
- X<sub>1</sub> : Variabel Independen (Kompensasi)
- e : error

Pengujian hipotesis nomor dua melibatkan variabel intervening dengan analisis regresi linier berganda menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1.X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Skala Kinerja pegawai
- a : constanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> : Regression coefficient
- X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> X<sub>3</sub> : lingkungan kerja, kompensasi, beban kerja

**Tabel 9 Hasil Coefficients Regresi Linier 1**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.793	1.546		.473	.637
Lingkungan Kerja (X1)	.219	.064	.261	3.402	.001
Kompensasi (X2)	.423	.079	.421	5.351	.001
Beban Kerja(X3)	.329	.079	.301	4.158	.001

- a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Z)
- b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Persamaan regresi yang diperoleh dari tabel tersebut adalah:

$$Z = 0,261 X1 + 0,421 X2 + 0,301 X3 + e$$

**Tabel 10 Hasil Coefficients Regresi Linier 2**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.247	1.314		3.233	.002
Lingkungan Kera(X1)	.022	.058	.030	.385	.701
Kompensasi (X2)	.014	.077	.015	.178	.859
Beban Kerja (X3)	.505	.073	.524	6.900	.001
Kepuasan Kerja (Z)	.313	.088	.356	3.540	.001

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)
- b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Persamaan regresi yang diperoleh dari tabel tersebut adalah:

$$Y = 0,030 X1 + 0,015 X2 + 0,524 X3 + 0,356 Z + e2$$

### Uji Parsial (t)

Uji signifikansi individual atau yang lebih dikenal dengan uji statistik t merupakan proses analisis data secara parsial. Uji t ini nantinya akan menunjukkan berapa banyak pengaruh variabel independen secara parsial, terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun pengambilan kesimpulan:

Jika Sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima

Jika Sig < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak

Atau dengan cara:

Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau -t<sub>hitung</sub> < -t<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

H<sub>0</sub> : tidak berpengaruh signifikan

H<sub>a</sub> : : berpengaruh signifikan

Tabel 11 Hasil Uji t Test 1

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.731	1.546		.473	.637
Lingkungan Kerja (X1)	.219	.064	.261	3.402	.001
Kompensasi (X2)	.423	.079	.421	5.351	.001
Beban Kerja(X3)	.329	.079	.301	4.158	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Z)

b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (a/2; n-k) \\
 &= t (0,05/2; 96-4) \\
 &= 0,025; 92 \\
 &= 1,989
 \end{aligned}$$

Maka hasil dari t tabel sebesar 1,990, berikut hasil dari hasil uji t:

**1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,402 >$  nilai t tabel 1989 maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan di Kopi Nuri.

**2. Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,351 >$  nilai t tabel 1989 maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan di Kopi Nuri.

**3. Variabel Beban Kerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,158 >$  nilai t tabel 1989 maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara signifikan di Kopi Nuri.

**Tabel 12 Hasil Uji t Test 2**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.247	1.314		3.233	.002
Lingkungan Kerja (X1)	.022	.058	.030	.385	.701
Kompensasi (X2)	.014	.077	.015	.178	.859
Beban Kerja (X3)	.505	.073	.524	6.900	.001
Kepuasan Kerja (Z)	.313	.088	.356	3.540	.001

a. *Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)*

b. Sumber: Olah Data SPSS, 2023

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (a/2; n-k) \\
 &= t (0,05/2; 96-5) \\
 &= 0,025; 91 \\
 &= 1,990
 \end{aligned}$$

Maka hasil dari t tabel sebesar 1,990, berikut hasil dari hasil uji t model 2:

**1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,701 > 0,05 dan nilai t hitung 0,385 < nilai t tabel 1990 maka Ho4 diterima dan Ha4 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kopi Nuri.

**2. Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,859 > 0,05 dan nilai t hitung 0,178 < nilai t tabel 1990 maka Ho5 diterima dan Ha5 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kopi Nuri

**3. Variabel Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 6900 > nilai t tabel 1990 maka Ho6 ditolak dan Ha6 diterima. Artinya terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan di Kopi Nuri.

**4. Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,001 < 0,05 dan nilai t hitung 3540 > nilai t tabel 1990 maka Ho7 ditolak dan Ha7 diterima. Artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja koefisien Determinasi terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan di Kopi Nuri.

Sesuai dengan tabel tersebut yaitu hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,001 < 0,05

dan nilai t hitung  $3540 >$  nilai t tabel 1990 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja koefisien Determinasi terhadap Kinerja Karyawan dan signifikan di Kop Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana:

$R^2$  = koefisien determinasi/ proporsi keragaman/ variabilitas total disekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh model regresi (biasanya dalam prosentase).

**Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) 1**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 <sup>a</sup>	.638	.627	1.92132	1.757

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja(X3), Lingkungan Kerja(X1), Kompensasi(X2)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA(Z)

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Nilai  $R^2$  Square (*Coefficient determination*) senilai 0,627 dikatakan variabel independen berkontribusi sebesar 62,7% sementara sisanya 37,3% dijelaskan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 14 Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) 2**  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 <sup>a</sup>	.668	.653	1.92132	1.63080

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Beban Kerja(X3), Lingkungan Kerja(X1), Kompensasi(X2)

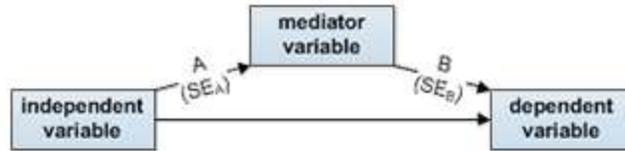
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Nilai  $R^2$  Square (*Coefficient determination*) senilai 0,668 dikatakan variabel independen berkontribusi sebesar 65,3% sementara sisanya 34,7% dijelaskan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Sobel Test

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

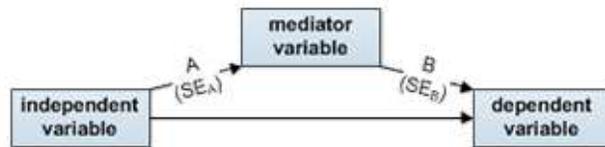
**Calculate!**

Sobel test statistic: 2.46595714  
 One-tailed probability: 0.00683238  
 Two-tailed probability: 0.01366477

Sumber: Olal  
 Dari l  
 dengan p-val  
 kerja signifik  
 Nuri.

ebih besar dari 1,990  
 nunjukkan kepuasan  
 ja karyawan di Kopi

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

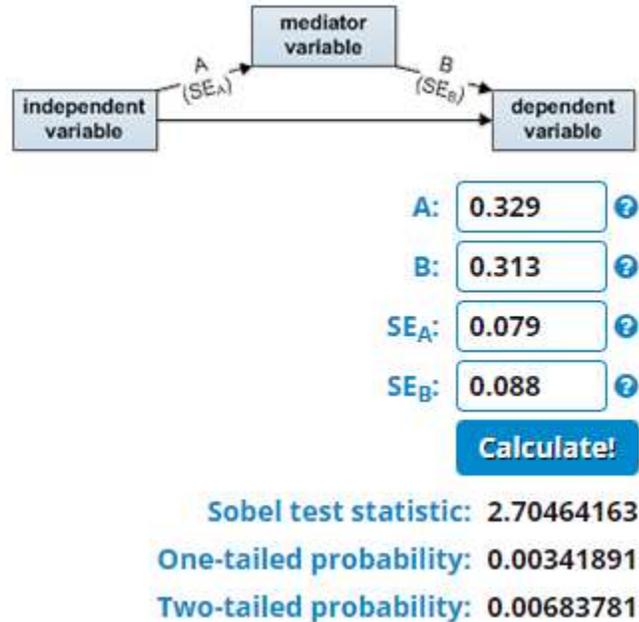
Sobel test statistic: 2.96271693  
 One-tailed probability: 0.00152468  
 Two-tailed probability: 0.00304937

Gambar 2 Hasil Perhitungan Uji Sobel 2

Sumber: Olah Data Sobel, 2023

Dari hasil uji sobel test statistic diperoleh perhitungan 2,962 lebih besar dari 1,990 dengan p-value 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri.

c. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**



**Gambar 3 Hasil Perhitungan Uji Sobel 3**

Sumber: Olah Data Sobel, 2023

Dari hasil uji sobel test statistic diperoleh perhitungan 2,704 lebih besar dari 1,990 dengan p-value 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut perhitungannya yang dijelaskan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel	Nilai	Hasil	Total	T	Sig.
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,022	0,022	0,022	0,385	0,701
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja Karyawan	0,219 x 0,313	0,068	0,09	2,465	0,013
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,014	0,014	0,014	0,178	0,859
Kompensasi → Kepuasan Kerja →	0,423 x 0,313	0,132	0,146	2,962	0,003

Variabel	Nilai	Hasil	Total	T	Sig.
Kinerja Karyawan					
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,505	0,505	0,505	6,900	0,001
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,329 x 0,313	0,103	0,608	2,704	0,006

Sumber: Olah Data Primer, 2023

Hasil tabel di atas merupakan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel penelitian. Berikut ini penjelasan dari hasil tersebut

- Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,022, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,068.
- Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,014, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,132.
- Pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,505, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,103.

## 5. KESIMPULAN

- Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kopi Nuri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
- Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kopi Nuri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
- Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kopi Nuri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja maka kepuasan kerja karyawan meningkat.
- Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan meningkat.
- Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan meningkat.
- Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri.
- Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri.

10. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kopi Nuri.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penulis bermaksud memberikan saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi peneliti yang selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Indikator Lingkungan Kerja mempunyai indeks terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan baik supaya kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Indikator Kompensasi mempunyai indeks terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan Intensif ataupun Kompensasi yang diberikan karyawan harus sesuai dengan Tingkat prestasi supaya kinerja yang diperoleh maksimal.
3. Indikator beban Kerja mempunyai indeks terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan dapat membuat beban kerja karyawan yang seimbang dimilikinya oleh karyawan, supaya kinerja dapat meningkat.
4. Indikator Kepuasan Kerja mempunyai indeks terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh sebab itu, sebaiknya melakukan proses pengawasan dalam bekerja dilakukan, dengan begitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anonim. (2020). *Pengertian variabel intervening dan contohnya*. Temukan Pengertian. <https://www.temukanpengertian.com/2013/06/pengertian-variabel-intervening-antara.html>
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali. *Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 24–37. <https://doi.org/10.26714/vameb.v16i2.6057>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Fifaldyovan, M. I., & Nalurita, W. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Samudra Indah Perkasa. *Manajemen Pelayaran Nasional*, 6(1), 1–6. <http://jurnal.apn-surakarta.ac.id/index.php/muara>
- Gaol, J. L. (2014). *A To Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Pressindo Group.
- Handoko, B. L. (2021). *Sobel Test untuk Menguji Variabel Moderasi*. Binus University. <https://accounting.binus.ac.id/2021/11/16/sobel-test-untuk-menguji-variabel-moderasi/>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 69–78. <https://doi.org/10.35906/je001.v10i1.663>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan : tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 1* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Kurniawan, H., Mukeri, M. W., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 10. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/482>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdya Karya.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 598–613. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- McShane, L. S., & Von Glinow, M. A. . (2018). *Organizational Behavior emerging knowledge, global reality* (8th ed.). Singapore: McGraw Hill.
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan

- Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Darma Agung*, 31(1), 677–687.  
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/3066>
- Munandar. (2011). *Manajemen Mutu*. Bogor: PT. Gramedia.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalialia* (3rd ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Delta Tirta Cabang Taman Sidoarjo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(1), 51–59.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Qothrunnada, K. (2021). *Pengertian Variabel dan Jenisnya dalam Penelitian*. Detik Edu.  
<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5821887/pengertian-variabel-dan-jenisnya-dalam-penelitian>
- Raza, S., Sajjad Hussain, M., Azeem, M., Ul Ain Ansari, N., & Aziz, K. (2017). Workload, work stress, role conflict, and workplace deviant behaviour in banks: An empirical analysis. *European-Science.Com*, 6(4), 701–707. <https://european-science.com/eojnss/article/view/5234>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 - 12/E*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (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* ISSN, 3(2), 151–169.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.  
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Satibi, I. (2011). *Teknik Penulisan Skripsi, Tesis & Disertasi*. Bandung: Ceplas.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–

221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner & analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Workload)*. Solo: Harapan Press.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Kepsindo Indra Utama Padang. *Jurnal PSYCHE* 165, 12(1), 1–10. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i2.10924>
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>