

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN**

**PT. TOBA AGRO MANDIRI**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH :**

**NAMA : KRISTINA DEVI MANULLANG**

**NIM : 11200989**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023/2024**

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN**

**PT. TOBA AGRO MANDIRI**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**

**Manajemen**



**DISUSUN OLEH :**

**NAMA : KRISTINA DEVI MANULLANG**

**NIM : 11200989**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023/2024**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kristina Devi Manullang  
NIM : 11200989  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. TBA AGRO MANDIRI”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 Januari 2024

Yang menyatakan



(Kristina Devi Manullang)  
NIM.11200989

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**Skripsi Dengan Judul:**

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTR-FAKTOR**  
**YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Toba Agro Mandiri)**

**Telah diajukan dan dipertahankan oleh:**

**Kristina Devi Manullang**

**11200989**

**Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar**  
**Sarjana Manajemen Pada tanggal 4 Januari 2024**

**Nama Dosen**

**Tanda Tangan**

1. **Dra. Agustini Dyah Respati, MBA**  
**(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)**

:

2. **Dr. Heru Kristanto, SE., MT**  
**(Dosen Penguji)**

:

3. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si**  
**(Dosen Pembimbing)**

:

**Yogyakarta, 4 Januari 2024**

**DU TA WACANA**

**Disahkan Oleh:**

**Dekan Fakultas Bisnis Manajemen**

**Ketua Program Studi Manajemen**

**Dr. Perminas Pangeran, SF., M.Si.**

**Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. TOBA AGRO  
MANDIRI**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Di Yogyakarta, 6 November 2023



Kristina Devi Manullang

11200989

## HALAMAN MOTTO

“Orang-orang yang menabur dengan mencururkan air mata, akan menuai dengan bersorak-sorai. Orang yang berjalan maju dengan menangis sambil menabur benih, pasti pulang dengan sorak-sorai sambil membawa berkas-berkasnya”

**(Mazmur 126 : 5-6)**

“Iman adalah dasar dari segala sesuatu yang kita harapkan dan bukti dari segala sesuatu yang tidak kita lihat”

**(Ibrani 11:1)**

“Tuhan akan berperang untuk kamu, dan kamu akan diam saja”

**(Keluaran 14:14)**

“Pasangap Natorasmu”

“Pantun do hangoluan, Tois do Hamangoan”

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Skripsi Ini Penulis Persembahkan Untuk:**

Halaman ini merupakan ungkapan rasa syukur dan terimakasih penulis terhadap semua orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung dan membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini penuh dengan cinta dan kasih dan selama menempuh pendidikan di Program study Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.

1. Puji syukur penulis atas kebaikan dan penyertaan Tuhan Yesus dalam sepanjang pendidikan penulis hingga titik ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sampai dengan selesai dan itu semua berkat kasih dan penyertaan-Nya.
2. Orang tua terkasih, Bapak Biston Manullang dan Ibu Ganda lumban Gaol, terima kasih selalu mendukung penulis dalam pendidikan, selalu mengusahakan segala yang terbaik buat penulis. Terimakasih sudah menjadi alasan penulis untuk tetap bertahan hingga menyelesaikan skripsi dan pendidikan untuk mendapatkan gelar Sarjana. Terima kasih buat kasih sayang yang begitu besar dan doa-doa, motivasi buat penulis sehingga penulis bisa menjadi pribadi yang kuat dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pendidikan dengan sangat baik dan selalu mengandalkan Yesus. Terima kasih bapak dan ibu panjang umur orang hebat.
3. Adik-adik penulis yang sanagat terkasih Andreas, Paskah, Stevani, Dian, Mei, Immanuel. Terimakasih sudah menjadi alasan untuk penulis untuk

berjuang sekuat ini untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas doa dan dukunga adik-adik, semoga penulis bisa menjadi panutan yang baik.

4. Dosen pembimbing, Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. yang selalu memberikan waktunya untuk memberi bimbingan, arahan, serta masukan-masukan yang menjadi acuan penting bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir. Terima kasih sudah sangat membantu penulis dengan sabar menjadi pendengar dan memberi ide, motivasi, saran yang baik. Menjadi salah satu dari anak bimbingan ibu merupakan kesempatan dan inspirasi bagi penulis. Semoga Tuhan melimpahkan kesehatan dan umur panjang.
5. Dekan Fakultas dan Bapak/Ibu Dosen atas bimbingan dan ilmu yang diberikan selama penulis menempuh Pendidikan.
6. Terimakasih untuk sahabat-sahabat penulis Thio, Wiwin, Evita, Elisa, Chytia, Karyn yang menjadi pendorong dan penyemangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini
7. Daniel, Kristin, welin, Kania, Dania, Rohyani terima kasih atas perhatian serta dukungan buat penulis untuk tetap semangat bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih sudah memberi kasih yang tulus sehingga penulis selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis sangat bersyukur karna memiliki orang-orang yang sangat baik seperti kalian. Masih banyak yang penulis tidak bisa sebut, dengan rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih buat semua orang-orang yang selalu mendukung penulis.



## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan dilakukan dalam rangka mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

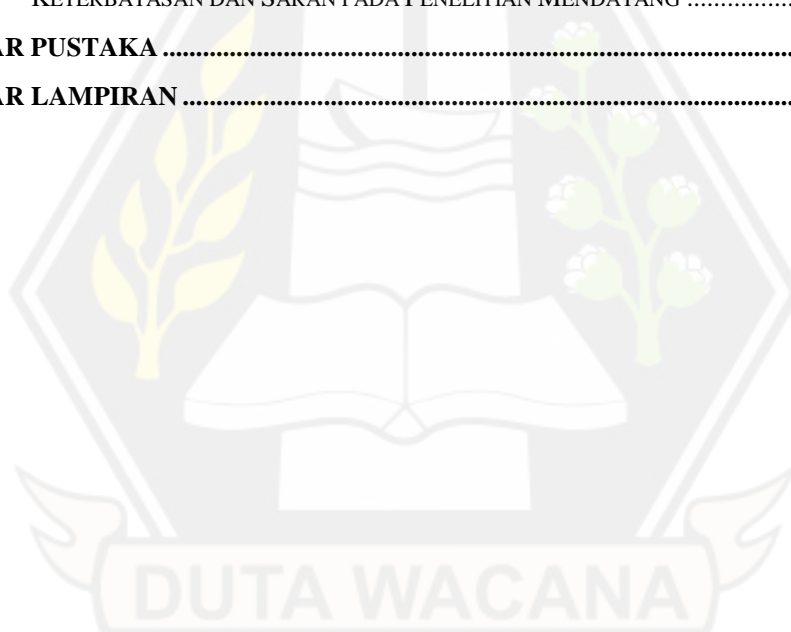
Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Perminas Pangeran, SE., M.Si., CSA., CRP selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
3. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing saya telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Orang tua saya yang telah memberikan dukungan dan doa – doa yang selalu dipanjatkan untuk saya.

## DAFTAR ISI

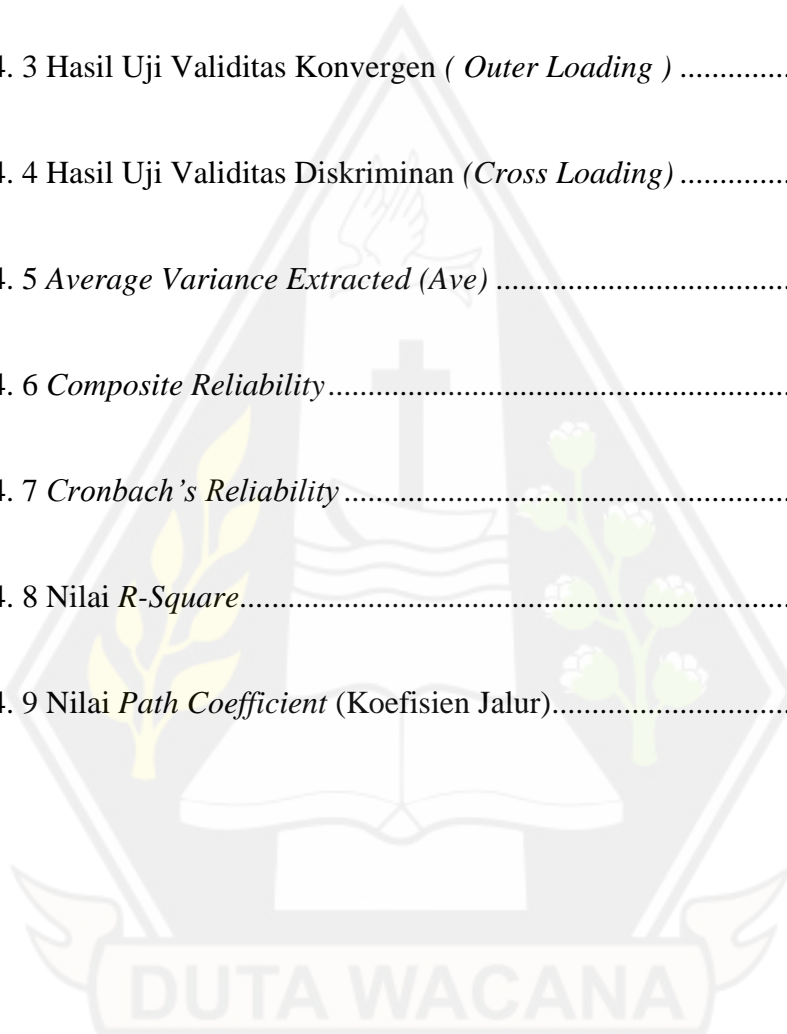
<b>SKRIPSI.....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XII</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>XIII</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>XIV</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XV</b>
<b>BAB 1 .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    LATAR BELAKANG .....	1
1.2    RUMUSAN MASALAH .....	7
1.3    TUJUAN PENELITIAN .....	7
1.4    MANFAAT PENELITIAN .....	8
1.5    BATASAN MASALAH .....	9
<b>BAB II .....</b>	<b>10</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1    TEORI YANG MENDASARI .....	10
2.2    KEPUASAN KERJA .....	12
2.3    LINGKUNGAN KERJA .....	15
2.4    KOMPENSASI .....	17
2.5    KINERJA KARYAWAN .....	21
2.6    PENELITIAN TERDAHULU .....	22
2.7    KERANGKA PENELITIAN.....	27
2.8    PERUMUSAN HIPOTESIS.....	27
<b>BAB III.....</b>	<b>35</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1    DATA DAN SUMBER PENELITIAN .....	35
3.2    POPULASI DAN SAMPEL .....	36
3.2.1 <i>Populasi</i> .....	36
3.2.2 <i>Sampel</i> .....	36
3.3    ALAT PENGUMPULAN DATA.....	37
3.4    DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL.....	38
3.5    METODE ANALISI DATA.....	41
3.6    METODE UJI ANALISI DATA .....	42
3.6.1 <i>Uji Validas (Outer Model and Cross Loading)</i> .....	42
3.6.2 <i>Uji Reliabilitas</i> .....	43
3.7    METODE UJI HIPOTESIS / STRUKTUL MODEL .....	43

3.7.1	<i>Uji Koefisien Determinasi (R')</i> .....	43
3.7.2	<b>Koefisien jalur (path coefficient)</b> .....	44
3.8	GAMBAR UMUM PERUSAHAAN .....	45
3.8.1	<b>Logo Perusahaan</b> .....	45
3.8.2	<b>Visi dan Misi</b> .....	45
<b>BAB IV</b>	.....	<b>46</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>46</b>
4.1	HASIL PENGUMPULAN DATA.....	46
4.2	KARAKTERISTIK DAN PROFIL RESPONDEN .....	46
4.3	ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN MODEL PENGUKURAN ( <i>OUTER MODEL</i> ) .....	49
4.3.1	<i>Uji Validitas Konvergen (Outer Loading)</i> .....	50
4.3.2	<i>Uji Validitas Diskriminan</i> .....	53
4.3.3	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	55
4.3.4	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	56
4.4	UJI HIPOTESIS / STRUKTURAL MODEL ( <i>INNER MODEL</i> ) .....	58
4.5	PEMBAHASAN.....	64
<b>BAB V</b>	.....	<b>71</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>71</b>
5.1	KESIMPULAN .....	71
5.2	IMPLIKASI PENELITIAN .....	72
5.3	KETERBATASAN DAN SARAN PADA PENELITIAN MENDATANG .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>76</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	.....	<b>80</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuisisioner.....	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden .....	48
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Konvergen ( <i>Outer Loading</i> ) .....	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan ( <i>Cross Loading</i> ) .....	53
Tabel 4. 5 <i>Average Variance Extracted (Ave)</i> .....	55
Tabel 4. 6 <i>Composite Reliability</i> .....	56
Tabel 4. 7 <i>Cronbach's Reliability</i> .....	57
Tabel 4. 8 Nilai <i>R-Square</i> .....	59
Tabel 4. 9 Nilai <i>Path Coefficient</i> (Koefisien Jalur).....	60



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 <i>Outer Model</i> .....	49
Gambar 4. 2 <i>Inner Model</i> .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUISIONER PENELITIAN .....	80
Lampiran 2 <i>MODEL FIT</i> .....	84
Lampiran 3 <i>CONSTRUCT RELIABILITY AND VALIDITY</i> .....	85
Lampiran 4 <i>PATH COFFIECIENTS</i> .....	85
Lampiran 5 <i>TOTAL INDIRECT EFFECT</i> .....	85



**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI FAKTOR-FAKTOR  
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN**

**PT. TOBA AGRO MANDIRI**

**Kristina Devi Manullang**

**11200989**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Email: [kristinadevimanullang07@gmail.com](mailto:kristinadevimanullang07@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja; bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan; dan bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi PLS 4.0. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan PT Toba Agro Mandiri. Hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan kerja

***THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN MEDIATING FACTORS  
AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE OF***

***PT. TOBA AGRO MANDIRI***

**Kristina Devi Manullang**

**11200989**

***Department Management of Faculty Business***

***Duta Wacana Christian University***

**Email: [kristinadevimanullang07@gmail.com](mailto:kristinadevimanullang07@gmail.com)**

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the influence of how the work environment and compensation affect job satisfaction; how the work environment and compensation affect employee performance; and how job satisfaction affects employee performance. The data collection technique in this research was purposive sampling. The analytical method used in this research is SEM-PLS analysis using the PLS 4.0 application. Data collection in this research was carried out by distributing questionnaires to employees of PT Toba Agro Mandiri. The results of this research analysis found that the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, compensation has no positive and insignificant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has an effect positive and not significant.*

***Keywords:*** *Work Environment, Compensation, Employee Performance and Job Satisfacti*



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Human Resources atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kinerja bukanlah sesuatu yang timbul secara alami, melainkan sesuatu yang harus dikelola oleh perusahaan. Untuk mengejar kinerja pegawai, perlu melakukan pemantauan yang cermat. Jika kinerja pegawai meningkat, maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting, karena fokusnya bukan hanya pada meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, tetapi juga pada penghargaan terhadap nilai-nilai dan kepentingan karyawan.

Tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencapai tingkat kepuasan kerja yang paling memuaskan di antara karyawan. Kemampuan karyawan adalah seperti potongan puzzle sangat penting dalam perusahaan, dan mereka berperan dalam membantu perusahaan bekerja sama dengan baik, Ini berarti bahwa kemampuan dan keterampilan karyawan sangat berharga dalam memastikan bahwa semua bagian dalam organisasi dapat berjalan dengan efisien dan berkolaborasi dengan baik. Terdapat beragam strategi yang digunakan untuk mencapai kinerja yang optimal. Di samping memiliki modal yang mencukupi, perusahaan juga harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas, yang sekarang

lebih dikenal sebagai manajemen kinerja, agar dapat bersaing dalam pasar yang kompetitif. Pandangan atau sikap individu terhadap pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi mencerminkan tingkat pemberdayaan. Ini mengindikasikan sejauh mana mereka merasa memiliki kendali, merasa dihargai, dan merasa memiliki kontribusi yang berarti dalam lingkungan kerja mereka. Lodjo (2013), Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika seseorang merasa diberdayakan (empowered) dan memiliki keyakinan diri yang tinggi (efikasi diri), hal tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah hal yang penting dalam kehidupan seseorang karena dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional. Kepuasan dalam pekerjaan menjadi salah satu aspek yang esensial dalam kehidupan seseorang. Seiring dengan sebagian besar waktunya yang dihabiskan di lingkungan kerja, menciptakan rasa puas dan kebahagiaan dalam pekerjaan memiliki arti yang sangat penting. Kepuasan pekerjaan tak sekadar seputar penerimaan gaji yang memadai ia juga mencakup upaya untuk membentuk lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan kepuasan. Kepuasan kerja adalah perasaan pribadi yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Ini merupakan hasil dari penilaian subjektif terhadap berbagai elemen pekerjaan, seperti jenis tugas yang dilakukan, suasana kerja, tingkat kompensasi, relasi dengan rekan kerja, peluang perkembangan karir, dan banyak faktor lainnya. Kepuasan kerja tercermin dalam cara karyawan berperilaku, dengan karyawan yang merasa puas cenderung lebih energik, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka secara alami memiliki motivasi

tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan kualitas yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dapat mengalami penurunan motivasi, absensi yang tinggi, dan mungkin bahkan mencari peluang pekerjaan lain. Relevansi dan urgensi dari mencapai tingkat kepuasan ini dapat diidentifikasi melalui dampak yang signifikan yang bisa dilihat secara langsung atau tidak langsung pada perilaku serta kinerja karyawan di dalam lingkungan organisasi. Mereka secara alami memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut studi Wahab (2012) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Masalah kepuasan kerja di perusahaan harus ditempatkan sebagai prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan modern saat ini telah mengakui pentingnya karyawan sebagai aset berharga, bukan hanya sebagai alat produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana karyawan dapat merasa nyaman dan memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian, diharapkan bahwa tingkat motivasi mereka akan tetap tinggi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan secara kolektif.

Lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Lingkungan kerja adalah

faktor kunci dalam kehidupan profesional seseorang yang seringkali tidak boleh diabaikan. Sebagian besar individu menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, dan oleh karena itu, kualitas lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan, produktivitas, serta kepuasan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan positif memiliki kecenderungan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berperan aktif, serta mendapatkan pengakuan atas pencapaian mereka, ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan meraih hasil yang lebih baik. Menurut Nitisemito (2000:183) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Jadi, lingkungan kerja tidak hanya mencakup tempat fisik di mana kita bekerja, tetapi juga faktor-faktor seperti suasana hati rekan kerja, peraturan perusahaan, alat dan teknologi yang kita gunakan, serta banyak hal lainnya yang bisa memengaruhi bagaimana kita bekerja dan merasa dalam pekerjaan kita. Semua ini bisa berdampak pada sejauh mana kita berhasil dalam menjalankan tugas-tugas kita di tempat kerja. Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) dalam yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Dengan kata lain, lingkungan perusahaan adalah semua faktor di luar kendali perusahaan yang dapat memengaruhi bagaimana perusahaan berjalan dan membuat keputusan. Organisasi harus memahami dan beradaptasi dengan lingkungannya agar dapat berhasil dalam dunia bisnis yang selalu berubah.

Terciptanya komitmen karyawan tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Suparyadi (2015:271) Kompensasi mencakup semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka pada perusahaan, termasuk yang bersifat finansial dan non-finansial. Jika karyawan menerima imbalan finansial yang sepadan dengan tingkat usaha dan dedikasi mereka dalam pekerjaan, maka mereka lebih mungkin untuk memberikan usaha maksimal dan sebagai hasilnya, meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas mereka. Pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan mencerminkan penghargaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga menciptakan ikatan positif antara perusahaan dan karyawan, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama et al. (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fanani (2016) menyatakan bahwa ditemukannya pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, jadi semakin tinggi kompensasi karyawan, maka kepuasan kerjanya semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi rendah maka kepuasan kerja juga rendah. Jadi perusahaan harus memikirkan dengan baik lagi tentang bagaimana mereka memberikan bayaran kepada karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka, hal ini cenderung menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Kinerja mencakup melakukan tugas dan mencapai hasil. Kinerja merupakan tentang dikerjakan dan bagaimana mengerakannya. Kinerja juga merupakan produk dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi secara strategis, kepuasan pelanggan, dan penyediaan kontribusi finansial Wibowo (2014:167). Kinerja, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:97) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja adalah konsep yang mencakup berbagai aspek dalam konteks individu atau organisasi. Ini mengacu pada sejauh mana seseorang atau suatu entitas berhasil dalam melaksanakan tugas, proyek atau aktifitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Ketika kita berbicara mengenai kinerja seseorang, itu berarti mengukur sejauh mana seseorang berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, dan lainnya, dapat memengaruhi cara karyawan merasa terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, penelitian ini juga menentukan sejauh mana tingkat kepuasan kerja individu dapat bertindak sebagai penghubung atau jembatan yang mengaitkan faktor-faktor ini dengan kinerja karyawan di tempat kerja.

Dengan latar belakang tersebut, penulis merasa terdorong untuk menjalankan penelitian yang berfokus pada faktor-faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemahaman ini, judul proposal skripsi ini

diberi judul adalah "*Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Faktor-faktor Terhadap Kinerja Karyawan.*"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjabaran latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat beberapa hal untuk diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan ?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi Pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

6. Untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi Pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan ?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Perusahaan

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan memahami akar dari permasalahan yang menyebabkan konflik antar karyawan dan perusahaan. Memperbaiki lingkungan kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik.

2. Akademik

Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan jejak pustaka bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian serupa. Dengan begitu, mereka dapat mendapatkan informasi yang berguna untuk pengembangan pengetahuan akademik dan praktis mereka.

3. Penulis

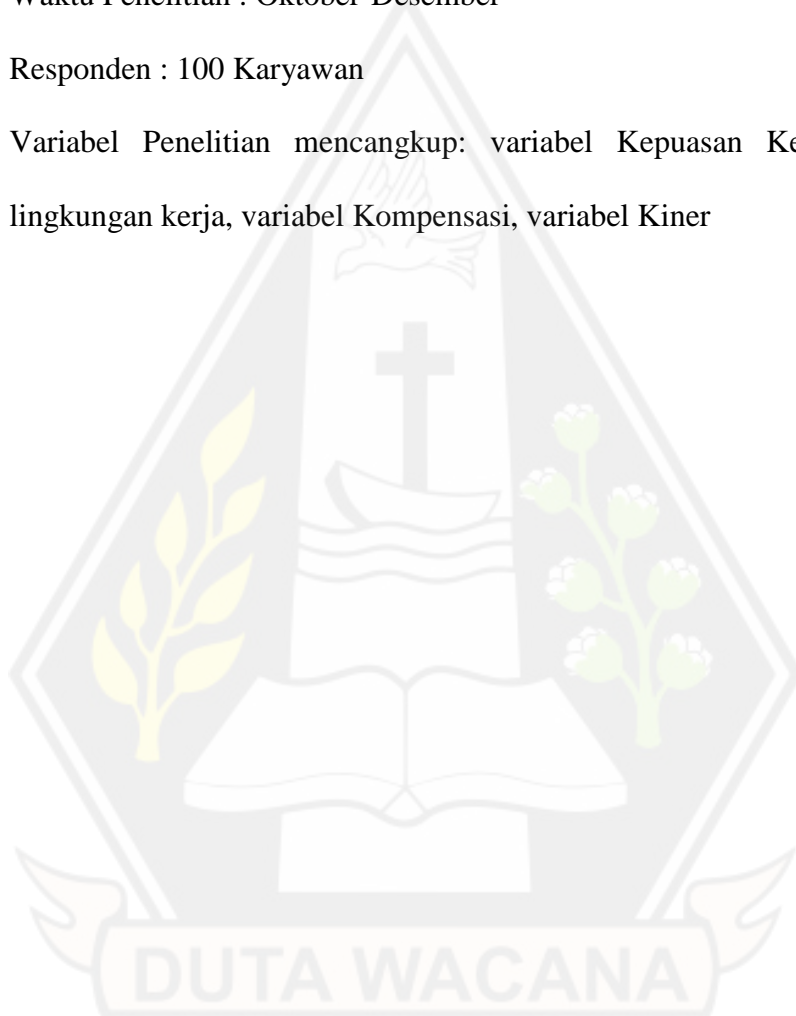
Dengan penelitian ini, saya berharap dapat meningkatkan pemahaman dan memiliki akses kepada berbagai referensi yang lebih mendalam terkait dengan masalah-masalah seperti peran kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.



### **1.5 Batasan Masalah**

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka penulis memberikan batasan sebagai berikut:

- a. Tempat Penelitian : PT. TOBA AGRO MANDIRI
- b. Waktu Penelitian : Oktober-Desember
- c. Responden : 100 Karyawan
- d. Variabel Penelitian mencakup: variabel Kepuasan Kerja, variabel lingkungan kerja, variabel Kompensasi, variabel Kiner



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SEM PLS dan dengan menggunakan *software* PLS 4.0, maka diperoleh beberapa kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis terbukti.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis dua tidak terbukti.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis tiga terbukti.
4. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis empat terbukti.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis lima tidak terbukti.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis enam tidak terbukti.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis tujuh tidak terbukti.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan adanya beberapa hasil temuan positif yang dapat menjadi pertimbangan dan masukan untuk manajemen PT. Toba Agro Manditi. Seperti yang diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka diharapkan manajemen mampu memperhatikan hal-hal apa saja yang menjadi penyebab utama bagi karyawan dalam meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik, manajer dapat mengambil beberapa langkah yang mengacu terhadap apa yang dibutuhkan karyawan. Manajer perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi pada perbaikan lingkungan kerja dengan seperti itu kepuasan kerja dirasakan menyeluruh oleh karyawan.

Adanya penyediaan pelatihan dan pengembangan menjadi kunci untuk meningkatkan keterampilan dan kreativitas karyawan. Memastikan bahwa kebijakan perusahaan mendukung keseimbangan kerja dan menciptakan lingkungan yang tidak hanya produktif tetapi juga mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, manajer harus menciptakan ruang dan peluang untuk inovasi dan kolaborasi di antara karyawan, serta memberikan perhatian khusus pada kesehatan dan keselamatan mereka. Komunikasi yang terbuka dan transparan perlu dibangun untuk memastikan informasi tentang perusahaan disampaikan dengan jelas. Dalam mempertahankan kinerja karyawan dengan memberikan insentif dan manfaat tambahan sebagai bentuk apresiasi dapat menjadi motivasi tambahan untuk kinerja karyawan.

Sistem penghargaan yang transparan dan adil dapat membangun budaya di mana pencapaian dihargai, mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik dan merasakan kepuasan kerja tersendiri. Kemudian diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, alapun secara angka tidak terlalu jelas, namun lebih baik kita fokus pada hal-hal yang bisa membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Manajemen bisa secara rutin mengadakan penilaian kepuasan karyawan untuk menemukan area yang perlu diperbaiki dan mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk meningkatkannya. Fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti budaya perusahaan, manajemen yang efektif, dan fasilitas fisik yang memadai.

Selain itu, evaluasi kebijakan kompensasi untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai. pemahaman terhadap faktor-faktor yang masih berpengaruh positif dapat membantu perusahaan mengarahkan upaya dan sumber daya mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Karna dapat diketahui juga bahwa tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda, karna hal itu mencakup setiap nilai yang dimiliki setiap orang dalam menilai puas dan tidak puas.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran pada Penelitian Mendatang**

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Agro Mandiri dan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang saja sehingga generalisasi terhadap PT. Agro Mandiri sangat terbatas. Penelitian yang mendatang sebaiknya diharapkan untuk menambah jumlah sampel agar cakupan pada penelitian menjadi lebih luas. Serta terjun langsung ke lapangan.
2. Keterbatasan dalam pemilihan responden dapat mengarah pada ketidakseimbangan, terutama jika hanya sebagian kecil populasi yang terlibat.
3. Penelitian ini menggunakan objek penelitian hanya pada karyawan, sehingga pada penelitian selanjutnya yang dapat melakukan pada penelitian yang sama disarankan menggunakan objek lain.
4. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya faktor-faktor dalam lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan karyawan. Adanya aspek-aspek tertentu seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, atau kejelasan tugas yang secara konsisten memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi dalam penelitian ini, tapi berdampak positif dan dapat menjadi suatu evaluasi bagi perusahaan untuk dapat lebih melihat apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Karna setiap kepuasan kerja bisa saja berbeda-

beda. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal. Saran untuk manajemen untuk lebih teliti dan melakukan evaluasi walaupun dari factor-faktor tertentu kepuasan karyawan tetap ada, tetapi untuk menyeratakan tingkat kepuasan itu juga perlu diperhatikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan.
- Fanani, I., & Djati, S. P. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Fundamental management journal*, 1(04), 40-53.
- Galanou, E., Sotiropoulos, I., Georgakopoulos, G., & Vasilopoulos, D. (2011). The effect of reward system on job satisfaction in an organizational chart of four hierarchical levels: a qualitative study. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 484-519.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, A. M., Nurmalina, R., & Wahyudi, A. (2012). Analisis kinerja dan daya saing perdagangan biji kakao dan produk kakao olahan Indonesia di pasar internasional. *Jurnal tanaman industri dan penyegar*, 3(1), 57-70.
- Hasibuan, H. S., Soemardi, T. P., Koestoer, R., & Moersidik, S. (2014). The role of transit oriented development in constructing urban environment sustainability, the case of Jabodetabek, Indonesia. *Procedia Environmental Sciences*, 20, 622-631.
- Kelley, H. H., Thibaut, J. W., Radloff, R., & Mundy, D. (1962). The development of cooperation in the "minimal social situation". *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(19), 1.

- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). *Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nitisemito, A. S. (2002). Manajemen Personalia Edisi Revisi. *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Prasetyo, A., & Triastity, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).
- Pratama, I. G. B. A., & Wiksuana, I. G. B. (2016). *Pengaruh ukuran perusahaan dan leverage terhadap nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap



- Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1348-1363.
- Razak, A. H. A., Zayegh, A., Begg, R. K., & Wahab, Y. (2012). Foot plantar pressure measurement system: A review. *Sensors*, 12(7), 9884-9912.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Saptarini, P. D., & Yudhaningsih, N. M. (2020). Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), 126-146.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Edition, Wiley, New York.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung. Alfabeta

- Sutrisno, H. (2009). Kasus perilaku pelanggaran disiplin siswa di sekolah ditinjau dari kerangka teori sosiologi fungsionalisme. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 4(2), 60-66.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Usman, U. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(3)

