

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PG
PRADJEKAN BONDOWOSO DENGAN PRESTASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Riskon Efendi
201913172@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Edy Kusnadi Hamdun
edy_kusnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The results of direct influence hypothesis testing using the Smart PLS 3.0 application, work environment has a significant positive effect on job performance (H1 accepted), work competence has a positive but insignificant effect on job performance (H2 rejected), work environment has a positive but insignificant effect on job satisfaction (H3 rejected), work competence has a positive but insignificant effect on job satisfaction (H4 rejected), work achievement has a significant positive effect on job satisfaction (H5 accepted), work environment has a positive but insignificant effect on job satisfaction through work achievement (H6 rejected) and work competence has a positive but insignificant effect on job satisfaction through work achievement (H7 rejected).

Keywords: Work environment, Work competence, Work achievement and Job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM, merupakan pemanfaatan sejumlah individu yang efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia mengelompokkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang mempunyai pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai

tujuan organisasi salah satunya adalah dengan cara memfasilitasi kerja karyawan. Hal ini karena karyawan menempati posisi penting dalam suatu organisasi. Setiap individu memiliki preferensi dan kebutuhan yang berbeda. Beberapa mungkin lebih fokus pada aspek finansial, sementara yang lain menempatkan nilai-nilai non-materiil seperti pengakuan, pengembangan diri, dan kontribusi sosial sebagai prioritas utama. Penting bagi organisasi untuk memahami dan memenuhi berbagai kebutuhan ini agar dapat memotivasi dan menjaga kepuasan karyawan. Dalam persaingan global, sebuah perusahaan yang berhasil dan berkelanjutan harus memiliki daya yang tangguh. Namun, sumber daya yang

dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak bisa dipandang secara terpisah, melainkan harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dan saling melengkapi, membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran SDM sangat dibutuhkan. Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*”, tetapi ada juga ahli yang menyatakan SDM sebagai tenaga kerja bahkan sebagian orang menyatakan pengertian SDM dengan personal (personalia, kekaryawanan dan sebagainya). Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi ini berpengaruh langsung terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Permasalahan SDM sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yakni kuantitas serta kualitas. Kuantitas menyangkut SDM sedangkan kualitas menyangkut mutu SDMnya, yang mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Upaya peningkatan kualitas SDM ini dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan ke dalam kedua kelompok, yaitu SDM (*human resource*), dan sumber daya non manusia (*non human resource*). Sumber daya meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing – masing

memiliki peran dan fungsi. SDM adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi fisik dan non fisik.

Menurut Mangkunegara (2018:2) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan”. MSDM yang baik akan membantu terwujudnya tujuan pemerintah, dengan merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan pendek. Banyak para ahli menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi atau lembaga. Bentuk dan tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan SDM yang dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh SDM pula.

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan organisasi. Sumber daya manusia saat ini dipandang sebagai *asset* paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam organisasi. Dalam rangka mengoptimalkan peranan SDM, organisasi harus fokus pada rekrutmen yang baik, pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja yang efektif, penghargaan dan pengakuan yang sesuai,

serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keterlibatan karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Diah dan Edy (2015:136) “Lingkungan kerja juga dapat diartikan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, kebersihan, alat-alat pekerjaan, fasilitas, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan yang ada di organisasi tersebut”.

Kondisi kerja yang baik serta nyaman akan dapat menciptakan penyusunan organisasi yang baik dan benar. Terciptanya suasana kerja sangat di pengaruhi oleh struktur organisasi yang ada di dalam organisasi. Peran pemimpin dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan dapat menciptakan rasa nyaman terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawaaan saat bekerja, baik itu fisik maupun non fisik, langsung dan tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pelaksanaan kerja.

Pengertian kompetensi secara umum merupakan suatu keahlian

yang dimiliki oleh tiap karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, berdasarkan dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat. Menurut Sedarmayanti (2017:211) “Kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang mempunyai kompetensi”.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Menurut Handoko dalam Sutrisno, (2017:75) “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan dalam melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala

bentuk yang dihadapi di lingkungan kerjanya”.

Prestasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja mengacu pada tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan atau standar kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja. Menurut Hasibuan (2018:94) “Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja merupakan hasil dari kombinasi tiga faktor penting, yaitu kemampuan, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapainya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Berdasarkan uraian diatas maka objek yang dipilih oleh peneliti adalah PG PRADJEKAN BONDOWOSO, mengenai kondisi lingkungan kerja yang merupakan sektor pabrik sangat berpengaruh bagi kenyamanan semua karyawan karena berupa tempat terbuka, kebisingan dari dampak mesin saat produksi dan bau kurang sedap dari proses pengolahan. Kompetensi kerja pada yang kurang mengetahui secara penuh risiko dari beberapa mesin produksi perusahaan bisa mengakibatkan kecelakaan kerja. Lokasi perusahaan berada di Jl. Raya Situbondo, Grundo, Prajeakan Kidul, Kecamatan Prajeakan, Kabupaten Bondowoso, Jawa Timur. Perusahaan tersebut bergerak dalam memproduksi bahan mentah menjadi barang jadi yang berupa tanaman tebu menjadi gula pasir. Perusahaan ini biasanya mendistribusikan atau menjual produknya dalam persaingan nasional dan bahkan internasional.

2. KERANGKA TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan yang baik pada Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Hal ini mengingat pegawai merupakan aset perusahaan/organisasi/instansi yang wajib dijaga. Semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian baik dalam hal administrasi, pembagian tugas

maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2018:2) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting ketika karyawan melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, social dan psikologis dimana seseorang bekerja. Hal ini mencakup semua factor yang ada disekitar selama menjalankan pekerjaan, termasuk tempat kerja, rekan kerja, atasan, budaya perusahaan dan peraturan yang berlaku. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan, produktivitas dan kepuasan kerja seseorang. Menurut Fandiyanto (2021) lingkungan kerja harus bisa menciptakan rasa aman dan tenang pada karyawannya selama berada di perusahaan agar karyawan merasakan puas. Menurut Sedarmayanti (2017:1) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang dihadapi lingkungan sekitarnya disaat karyawan bekerja, pelaksanaan kerjanya, serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan ataupun sekelompok”. Menurut Diah dan Edy (2015:136) “Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang bekerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini terdiri dari tempat bekerja, kebersihan, peralatan kerja, fasilitas, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja antara karyawan dalam perusahaan”. Kondisi kerja yang baik serta nyaman bisa tercipta dengan adanya penyusunan organisasi yang baik dan benar. Terwujudnya suasana kerja di pengaruhi oleh struktur organisasi. Peran pemimpin dan kerja sama antar karyawan dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dapat menciptakan rasa nyaman untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu hal yang ada disekitar karyawannya saat bekerja, baik itu fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:46) yaitu:

- 1) Penerangan
Penerangan merupakan cahaya yang masuk ke ruang kerja karyawan yang dapat memiliki dampak positif pada kenyamanan dan produktivitas karyawan.
- 2) Suhu udara

Suhu udara merupakan besarnya temperature di dalam sebuah ruang kerja karyawan. Suhu udara di ruang kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan tergantung pada penyesuaiannya masing-masing.

3) Suara bising

Suara bising merupakan tingkat kepekaan pegawai yang dapat mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan penentuan warna yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung efisiensi kerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan
Ruang gerak dalam konteks lingkungan kerja merujuk pada tata letak fisik tempat kerja, termasuk posisi kerja karyawan dan pengaturan peralatan dan furnitur.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja yang baik dapat menciptakan rasa jernih dan fokus dalam melaksanakan pekerjaan. Ketika seseorang merasa mampu dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

7) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dan pegawai lainnya harus harmonis agar mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan lebih cepat dan efektif.

Kompetensi Kerja

Pengertian kompetensi secara umum merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan pada bagian tertentu, sesuai dengan jabatannya masing-masing.

Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Artinya, kompetensi tidak melulu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2017:211) “Kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang mempunyai kompetensi”. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:198) “Insentif adalah penghargaan yang diberikan dapat memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tetap atau sewaktu-waktu”. Spencer dalam Wibowo (2017:96) bahwa “Kompetensi merupakan bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan perilaku atau kepribadian untuk melakukan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior”.

Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:283) ada 7 Indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan individu dan orang lain memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku mereka. Keyakinan diri yang rendah atau keyakinan negatif tentang kemampuan kreativitas dan inovasi dapat menghambat seseorang untuk berusaha mencari cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, memiliki keyakinan positif dan berpikir ke depan dapat mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi.

2) Keterampilan

Berbicara dimuka umum adalah salah satu kemampuan yang dapat dipelajari, di praktikkan serta diperbaiki. Selain itu pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

3) Pengalaman

Keahlian dalam kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi orang, berbicara didepan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat dikembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4) Karakteristik Kepribadian

Merespon dan berinteraksi pada lingkungan sekitar yang mencakup faktor-faktor fisik, sosial, psikologis dan organisasional.

5) Motivasi

Motivasi memainkan peran penting dalam mengembangkan kompetensi seseorang di tempat kerja. Memberikan dorongan, apresiasi,

pengakuan dan perhatian individual kepada bawahan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi mereka.

6) Kemampuan Intelektual

Kecakapan dalam bekerjasama dan kemampuan dalam memberikan dorongan, apresiasi pada bawahan, memberikan pengakuan dan juga perhatian individual dari atasan tidak hanya meningkatkan kinerja dan motivasi bawahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, saling mendukung dan produktif.

7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman (dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan), semakin besar pula ketidakpuasannya. Menurut Handoko dalam Sutrisno, (2017:75) "Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang membahagiakan bagi para karyawan dalam melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang pada pekerjaannya. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap

karyawan terhadap pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi dalam proses kerjanya”. Sedangkan menurut Moorhead & Griffin, (2013:71) “Kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas akan cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi lebih, serta bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang merasa puas akan lebih sering absen, bisa mengalami stress yang mengganggu, serta kemungkinan secara terus menerus akan mencari pekerjaan lain”. Menurut Robbins & Coulter (2012:68) “Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum individu pada pekerjaannya. Karyawan dengan sikap kepuasan yang tinggi lebih menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan memperlihatkan sikap negatif pada pekerjaan tersebut”.

Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018:82) Indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
Hasil pekerjaan karyawan apakah terbilang memuaskan.
- 2) Upah/Gaji
Jumlah gaji yang diterima karyawan dari hasil pelaksanaan kerjanya apakah sesuai dengan prosedur yang diinginkan.

- 3) Promosi
Memungkinkan karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas
Pegawai yang biasanya memberikan perintah dan petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Rekan Kerja
Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui pencapaian prestasi yang diukur atau dinilai. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja. “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan aktivitas kerjanya” (Sutrisno, 2017:151). Sedangkan menurut Hasibuan (2018:94) “Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu”. Dalam sebuah organisasi, penilaian prestasi kerja karyawan merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar prestasi kerja karyawan dan memotivasi kinerja karyawan dalam waktu tertentu.

Penilaian prestasi kerja berguna sebagai alat ukur untuk menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yakni kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapainya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Indikator-indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2017:152) ada 6 Indikator, yaitu:

1) Hasil Kerja

Tingkat kualitas dan kuantitas yang diperoleh serta sejauh mana pengawasan yang diberikan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dalam tugas pekerjaan memiliki dampak langsung pada kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif yang ditunjukkan oleh seseorang saat melaksanakan pekerjaan, terutama terhadap penanganan masalah-masalah yang

ada, memiliki dampak signifikan pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

4) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat kedisiplinan terhadap waktu serta tingkat kehadiran.

5) Sikap

Tingkat semangat bekerja dan sikap positif dalam melakukan pekerjaan.

6) Kecekatan Mental

Tingkat pengetahuan dan kepekaan dalam menerima tugas yang diperintahkan serta menyelesaikan dengan situasi kerja yang tepat.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan menjadi dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai salah satu fungsi manajemen yang berusaha untuk mempertanyakan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan dari suatu rencana sekaligus mengukur seobjektif mungkin hasil-hasil pelaksanaan itu dengan ukuran-ukuran yang dapat diterima pihak-pihak yang mengukur rencana.

Sistem penilaian prestasi kerja ialah sebuah pendekatan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan dimana terdapat beberapa faktor, yaitu (Siagian, 2014:226):

1) Penilaian terhadap karyawan yang mempunyai kemampuan tertentu dan memiliki batasan dalam berbagai kelemahan serta kekurangan.

2) Penilaian yang dilakukan pada tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan secara langsung dengan tugas karyawan dan kriteria yang sudah tetap serta telah diterapkan secara objektif.

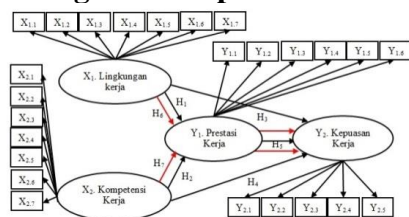
3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.

4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2019:60) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:64) “Mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara pada rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang disampaikan masih berdasarkan dalam teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta empiris yang diterima dari hasil pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan rumusan masalah, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

H₂ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H₄ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H₅ : Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Prestasi kerja.

H₇ : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Prestasi kerja.

3. METODE PENELITIAN

Sampel

“Sampel merupakan bagian dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut” (Sugiyono, 2019:127). Ketika populasi sangat besar, seringkali tidak mungkin

atau tidak praktis bagi peneliti untuk memahami seluruh individu yang ada dalam populasi tersebut. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teknik sampling untuk memilih sampel yang mewakili populasi secara umum karena jumlah suatu objek penelitian sangat besar dan peneliti tidak mungkin meneliti objek satu per satu secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan teknik “Sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil” (Sugiyono, 2019:85). Jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh anggota karyawan tetap PG Pradjekan Bondowoso dengan jumlah sebanyak 44 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, metode wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2019:229) “Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lainnya. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan arti dari perilaku tersebut”. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya para karyawan pada

PG Pradjekan Bondowoso yang disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

Wawancara menjadi sebuah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari Responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara adalah percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara dengan narasumber, dimana pewawancara bertanya langsung mengenai sebuah objek yang diteliti dan telah dibuat sebelumnya. Wawancara yang dipilih oleh peneliti merupakan wawancara semiterstruktur (*semistruktur interview*). Menurut Sugiyono (2019:467) “Jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, dimana wawancara semiterstruktur dilaksanakan dengan memberikan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dirancang”. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengetahui permasalahan secara lebih terbuka, dimana Responden yaitu para karyawan PG Pradjekan Bondowoso dimintai pendapat, ide atau suatu terobosan dalam menangani suatu permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (2019:142) “Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab”. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis dengan tujuan untuk mendapatkan data berupa jawaban-jawaban para responden. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimal skor 1 dan maksimal skor 5, dikarenakan agar mengetahui secara pasti jawaban responden, akan kah cenderung kepada jawaban yang setuju ataupun tidak setuju sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan.

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder penelitian, dengan melakukan penelaahan teori-teori yang berkaitan dengan topik peneliti yang berasal dari sumber-sumber penelitian kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya (Internet, surat kabar, dan sebagainya) yang sesuai dengan topik penelitian. Berikut adalah beberapa data sekunder yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, data-data pendukung lainnya yang bersumber dari Internet, artikel-artikel yang berkaitan dengan topik penelitian dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

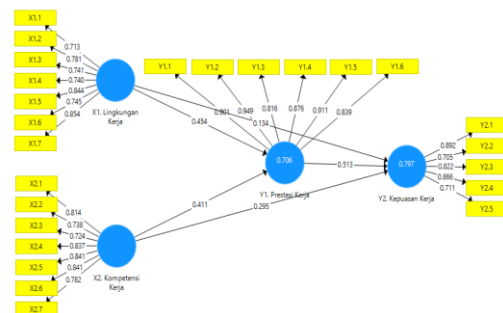
Menurut Sugiyono (2019:476) “Dokumentasi merupakan sebuah cara yang digunakan agar mendapatkan data dan informasi

dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar dengan berupa laporan dan keterangan untuk dapat mendukung sebuah penelitian”. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi atau wawancara akan lebih dapat dipercaya atau mempunyai kredibilitas yang tinggi jika didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik yang sudah ada.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen adalah salah satu metode untuk mengukur validitas suatu instrumen pengukuran atau alat ukur dalam penelitian. Jika instrumen pengukuran baru memiliki validitas konvergen yang tinggi dengan instrumen pengukuran yang sudah teruji validitasnya, maka instrumen baru tersebut dianggap memiliki validitas yang baik. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Uji Validitas Konvergen dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *Smart PLS V 3.0* diperoleh yang telah tertera dalam tabel berikut ini:

Gambar 4
Uji Analisis Algorithm Data



Sumber Data : Lampiran 4, Tahun 2023

Uji Validitas Konvergen (*Outer loading*)

Indikator	X ₁ : Lingkungan kerja	X ₂ : Kompetensi kerja	Y ₁ : Prestasi kerja	Y ₂ : Kepuasan Kerja	Keterangan
X _{1.1}	0.713				Valid
X _{1.2}	0.781				Valid
X _{1.3}	0.741				Valid
X _{1.4}	0.740				Valid
X _{1.5}	0.544				Valid
X _{1.6}	0.745				Valid
X _{1.7}	0.554				Valid
X _{2.1}		0.814			Valid
X _{2.2}		0.738			Valid
X _{2.3}		0.724			Valid
X _{2.4}		0.837			Valid
X _{2.5}		0.841			Valid
X _{2.6}		0.841			Valid
X _{2.7}		0.782			Valid
Y _{1.1}			0.901		Valid
Y _{1.2}			0.949		Valid
Y _{1.3}			0.816		Valid
Y _{1.4}			0.876		Valid
Y _{1.5}			0.911		Valid
Y _{1.6}			0.839		Valid
Y _{2.1}				0.892	Valid
Y _{2.2}				0.785	Valid
Y _{2.3}				0.822	Valid
Y _{2.4}				0.866	Valid
Y _{2.5}				0.711	Valid

Sumber data : Lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel (X₁, X₂, Y₁, Y₂) yaitu lebih dari 0,7, maka dapat dinyatakan valid. Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE) seperti berikut:

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Varian Extracted (AVE)	Cut Off	Keterangan
X ₁ . Lingkungan kerja	0.602	0,5	Valid
X ₂ . Kompetensi kerja	0.637	0,5	Valid
Y ₁ . Prestasi kerja	0.780	0,5	Valid
Y ₂ . Kepuasan kerja	0.645	0,5	Valid

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis menunjukkan nilai *Average Varian Extracted* (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian “valid”. Sebaliknya apabila nilai *Average Varian Extracted* (AVE) dibawah 0,7 (angka berwarna merah) maka dapat di artikan instrumen yang digunakan dalam penelitian “ tidak valid”.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil yang terpercaya (*reliabel*). Pada penelitian ini dalam mengukur reliabilitas dilakukan dengan bantuan program *Smart PLS V 3.0* dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha*, dimana kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,07. Pada penelitian ini hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
X ₁ . Lingkungan kerja	0.889	Reliabel
X ₂ . Kompetensi kerja	0.904	Reliabel
Y ₁ . Prestasi kerja	0.943	Reliabel
Y ₂ . Kepuasan kerja	0.859	Reliabel

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan dari hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinieerity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*”. Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari uji multikolinieritas dibantu program

Smart PLS V 3.0 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11
Tabel Uji Asumsi Klasik
Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X1. Lingkungan kerja	X2. Kompetensi kerja	Y1. Prestasi kerja	Y2. Kepuasan kerja
X1. Lingkungan kerja			4.705	5.406
X2. Kompetensi kerja			4.705	5.281
Y1. Prestasi kerja				3.405
Y2. Kepuasan kerja				

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 11 diatas maka dapat diketahui bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dibuktikan dengan melihat nilai dari tabel di atas yang semuanya berada dibawah angka 5,00 sedangkan aturan di dalam aplikasi Smart PLS V 3.0 yaitu sebuah variabel bisa dikatakan melanggar asumsi multikolinieritas jika nilai *varians infalation factor* (VIF) > 5,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui sebuah data penelitian di tiap masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam artian distribusi data

tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat terjadinya penyimpangan (standart deviasi) yang tinggi. Hasil perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	2.042	-1.338	Normal
X1.2	0.525	-0.686	Normal
X1.3	-0.497	-0.498	Normal
X1.4	0.012	-0.714	Normal
X1.5	0.086	-0.665	Normal
X1.6	1.525	-1.220	Normal
X1.7	0.822	-0.930	Normal
X2.1	0.445	-0.798	Normal
X2.2	6.424	-1.621	Normal
X2.3	0.844	-0.892	Normal
X2.4	3.491	-1.479	Normal
X2.5	1.543	-1.143	Normal
X2.6	0.875	-0.966	Normal
X2.7	0.217	-0.643	Normal
Y1.1	2.678	-1.282	Normal
Y1.2	2.404	-1.349	Normal
Y1.3	2.388	-1.425	Normal
Y1.4	1.463	-1.477	Normal
Y1.5	1.448	-1.285	Normal
Y1.6	1.543	-1.143	Normal
Y2.1	3.450	-1.743	Normal
Y2.2	0.502	-0.893	Normal
Y2.3	3.330	-1.664	Normal
Y2.4	1.015	-0.829	Normal
Y2.5	2.562	-1.377	Normal

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 12, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji *goodness of fit* (GOF)

Uji *goodness of fit* (GOF) bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Pada penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan aplikasi Smart PLS V 3.0 yang mana pada uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu : **SRMR** (*Standardizet Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Nomed Fit Index*). Dalam penelitian jika konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan maka suatu

penelitian dapat dikatakan *fit*. Maka hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Pada penelitian ini untuk mengetahui hasil dari Uji *goodness of fit* (GOF) dapat dilihat pada tabel berikut:

Kreteria	Saturated Model	Estimate Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0.095	0.095	≤ 0.09	Baik
d-ULS	2.961	2.961	≥ 0.05	Baik
d_G	3.383	3.383	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	562.490	562.490	Diharapkan kecil > 0,5	Baik
NFI	0.587	0.587	(mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Uji *Inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang di hipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel laten dependen. Pada penelitian ini hasil dari uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
Y ₁ Prestasi kerja	0.706	0.692
Y ₂ Kepuasan kerja	0.797	0.781

Sumber data : lampiran 4, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 14, dapat diartikan bahwa :

a. Variabel Lingkungan kerja (X₁) dan Kompetensi kerja (X₂) mempengaruhi Prestasi kerja (Y₁) sebesar 0,70 (70%) dengan pengaruh cukup tinggi, sedangkan sisanya 30% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

b. Variabel Lingkungan kerja (X₁) dan Kompetensi kerja (X₂) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₂) sebesar 0,79 (79%) dengan pengaruh tinggi, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk di penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil dari analisis data persamaan Struktural (*inner model*) dengan menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0* dalam penelitian ini dapat dilihat seperti berikut:

Tabel 15 Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ Lingkungan Kerja -> Y ₁ Prestasi Kerja	0.454	0.455	0.217	2.093	0.037
X ₁ Lingkungan Kerja -> Y ₂ Kepuasan Kerja	0.134	0.141	0.151	0.887	0.376
X ₂ Kompetensi Kerja -> Y ₁ Prestasi Kerja	0.411	0.406	0.239	1.723	0.085
X ₂ Kompetensi Kerja -> Y ₂ Kepuasan Kerja	0.295	0.316	0.253	1.166	0.244
Y ₁ Prestasi Kerja -> Y ₂ Kepuasan Kerja	0.513	0.477	0.193	2.653	0.008

Sumber data : lampiran 5, Tahun 2023

Hasil uji persamaan linier *inner model* yaitu

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 0.0454X_1 + 0.411X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e$$

$$= 0.134X_1 + 0.295X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0.513Y_1 + e$$

Hasil uji persamaan linier *inner model* dengan variabel intervening yaitu

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_5 Y_1 + e$$

$$= 0.134X_1 + 0.295X_2 + 0.513Y_1 + e$$

Persamaan linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat di jelaskan :

β₁ (0.454) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X₁) untuk uji

pengaruh terhadap Prestasi kerja (Y_1), artinya kenaikan varabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Prestasi kerja menurun sebesar 0.454 satuan, dengan asumsi variabel lain (Kompetensi kerja) nilainya konstan.

β_2 (0.411) : Koefisien regresi Kompetensi kerja (X_2) untuk uji pengaruh pada Prestasi kerja (Y_1), artinya kenaikan varabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Prestasi kerja meningkat sebesar 0.411 satuan, dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.

β_3 (0.134) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_2), artinya kenaikan varabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0.134 satuan, dengan asumsi variabel lain (Kompetensi kerja) nilainya konstan.

β_4 (0.295) : Koefisien regresi Kompetensi kerja (X_2) untuk uji pengaruh pada Kepuasan kerja (Y_2), artinya kenaikan varabel Kompetensi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0.295 satuan, dengan asumsi variabel lain (Kompetensi kerja) nilainya konstan.

β_5 (0.513) : Koefisien regresi Prestasi kerja (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_2), artinya kenaikan variabel Prestasi kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0.513 satuan.

4. HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Hasil uji hipotesis penelitian disajikan sebagai berikut :

Hipotesis 1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_1).

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0,454), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,093 ($>1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0,037 ($\leq 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

Hipotesis 2. Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_1).

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.411), Nilai *T-Statistic* yaitu 1.723 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0.085 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak.**

Hipotesis 3. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2).

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.134), Nilai *T-Statistic* yaitu 0.887 ($<1,964$) dengan nilai *P Value* sebesar 0.376 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.**

Hipotesis 4. Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2).

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.295), Nilai T-Statistic yaitu 1.166 (<1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.244 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.**

Hipotesis 5. Prestasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2).

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.513), Nilai T-Statistic yaitu 2.653 (>1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.008 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima.**

Hasil uji hipotesis penelitian melalui variabel intervening disajikan sebagai berikut :

Hipotesis 6. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2) melalui Prestasi kerja (Y_1).

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.233), Nilai T-Statistic yaitu 1.514 (<1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.131 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2) melalui Prestasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak.**

Hipotesis 7. Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap

Kepuasan kerja (Y_2) melalui Prestasi kerja (Y_1).

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yang hasilnya positif (0.211), Nilai T-Statistic yaitu 1.492 (<1,964) dengan nilai P Value sebesar 0.136 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2) melalui Prestasi kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak.**

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari analisis dan permahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Prestasi kerja (H_1 diterima);
2. Kompetensi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi kerja (H_2 ditolak);
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 ditolak);
4. Kompetensi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_4 ditolak);
5. Prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_5 diterima);
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Prestasi kerja (H_6 ditolak);
7. Kompetensi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja melalui Prestasi kerja (H_7 ditolak).

Bagi PG Pradjekan Bondowoso menjadi petunjuk bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik pada sebuah pabrik gula saja tidak cukup untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawan. Selain itu juga perlu meningkatkan kompetensi kerja atau keahlian yang baik dari dalam diri setiap karyawan pabrik gula maupun dari tempat kerja, sehingga bisa mencapai kepuasan dari hasil pekerjaan yang diharapkan oleh setiap elemen yang ada di PG Pradjekan, maka hal inilah yang akan berdampak terhadap kemajuan dan peningkatan perusahaan.

Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan sebuah informasi guna menambah pengetahuan dan dasar pengembangan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah informasi bagi sivitas akademi tentang pentingnya penggunaan variabel Lingkungan kerja, Kompetensi kerja, Prestasi kerja untuk mencapai Kepuasan kerja MSDM.

Dari hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan variabel - variabel penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kepuasan kerja MSDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Akbar, R. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang". Skripsi. Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang. Alfabeta.

Asmalah, L. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (*Kenny Rogers Roasters*)". Skripsi. Banten. Universitas Pamulang.

Diah, I. S. & Eddy, M. S, 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.

Fandiyanto, R. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Passific Ami Anton Klatakan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*. Universitas Abdurachman Situbondo. Volume. 19, No. 1.

Fitri, D. E. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang Dimediasi oleh Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara". Skripsi. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion For Assesing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*. 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Hasibuan, M. SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, M. R. S. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekanbaru". Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rahmiati. 2018. "Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Di Kota Makassar". Skripsi. Makasar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, RS, & Carolina, V, & Magdalena, N, & Kurniawan, A. 2013. *Aplikasi SPSS untuk Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tahir, M. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyudi, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wahyudi, B. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.



Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*
Edisi Kelima. Cetakan ke-10.
Jakarta: Rajawali Pers.