

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh upaya yang dilakukan oleh PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara parsial terhadap kepuasan karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas, serta untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden, sedangkan teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *sampling* total (sensus). Pada penelitian ini variabel independennya adalah lingkungan kerja, variabel dependennya adalah kinerja karyawan, dan variabel *interveningnya* adalah kepuasan kerja karyawan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis jalur dengan uji t, uji Sobel, dan uji R<sup>2</sup>. Hasil uji t: variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) memperoleh nilai *Sig.* = 0,00 < 0,05; variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai *Sig.* = 0,00 < 0,05; dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai *Sig.* = 0,00 < 0,05. Maka: variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) yang berarti H<sub>1</sub> diterima; variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berarti H<sub>2</sub> diterima; dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berarti H<sub>3</sub> diterima. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai *Sobel Test Statistic* = 0,348 < 1,96 yakni berarti bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Z) tidak mampu memediasi hubungan pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H<sub>4</sub> ditolak. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan *R Square* 0,474 atau 47,4% yakni berarti kontribusi Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 47,4%. Sementara sisanya sebesar 52,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This research is provoked by the efforts of PT Jasamarga Tollroad Operator Gempas Area in improving the performance of its employees. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and job satisfaction of employees partially on employee satisfaction of PT Jasamarga Tollroad Operator Gempas Area, and to determine the effect of work environment on employee performance through job satisfaction of employees of PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 5 respondents, while the sample collection technique used is total sampling (census). In this study, the independent variable is work environment, the dependent variable is employee performance, and the intervening variable is employee job satisfaction. Testing instruments using validity and reliability tests. Meanwhile, the data analysis method used path analysis with t test, Sobel test, and  $R^2$  test. The results of the t test are: the Work Environment variable (X) on the Employee Job Satisfaction variable (Z) obtained the Sig. = 0.00 < 0.05; the Work Environment variable (X) on the Employee Performance variable (Y) obtained the Sig. = 0.00 < 0.05; and the Employee Job Satisfaction variable (Z) on the Employee Performance variable (Y) obtained the Sig. = 0.00 < 0.05. Then: the Work Environment variable (X) has a partial effect on the Employee Job Satisfaction (Z) variable, which means  $H_1$  is accepted; Work Environment variable (X) has a partial effect on the Employee Performance variable (Y) which means  $H_2$  is accepted; and the Employee Job Satisfaction (Z) variable has a partial effect on the Employee Performance variable (Y), which means that  $H_3$  is accepted. The Sobel test results show the value of the Sobel Test Statistic = 0.348 < 1.96, which means that Employee Job Satisfaction (Z) is unable to mediate the relationship between the provoke of the Work Environment (X) on Employee Performance (Y), so  $H_4$  is rejected. The results of the coefficient of determination test ( $R^2$ ) show R Square 0.474 or 47.4%, which means the contribution of Work Environment (X) and Employee Satisfaction (Z) to Employee Performance (Y) is 47.4%. While the remaining 52.6% is a contribution from other variables which are not researched.*

**Keywords: Work Environment, Employee Performance, Employee Job Satisfaction**