

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR AREA GEMPAS

Billy Abirama Sakti

STIE Mahardhika
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia

Email: billyabirama96@gmail.com

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^2 . 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_1 diterima; variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berarti H_2 diterima; dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang berarti H_3 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_4 ditolak. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) 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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Ketika berhadapan dengan adanya persaingan, harapan PT Jasamarga Tollroad Operator adalah dapat memanfaatkan SDM handal yang dimiliki seoptimalnya melalui praktik organisasi secara luwes, cepat, dan tanggap akan perubahan dari lingkungannya. Maka, Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertanggung jawab dan berkemampuan baik sangatlah dibutuhkan. Sebab langsung maupun tidak, SDM memberikan kontribusinya terhadap perusahaan diantaranya ialah pemangku kepentingan luar maupun dalam dari perusahaan..

Tidak dipungkiri bahwa di PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO) Area Gempas banyak terjadi permasalahan yang terdapat di perusahaan itu sendiri. Akibatnya, sebuah perusahaan mengalami kemunduran utamanya di bidang SDM yang dimiliki. Permasalahan tersebut jika terus-menerus berlanjut maka bisa menjadikan permasalahan yang lebih serius kembali dan dapat pula menjadi penyebab turunnya kinerja dari karyawan yang dimiliki perusahaan. Munculnya permasalahan tersebut penyebabnya ialah terdapat ketidakpuasan dari karyawan saat bekerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki hubungan terhadap variabel-variabel yakni *turnover* karyawan, tingkatan absensi, umur karyawan, tingkatan pekerjaan, dan juga ukuran dari organisasi sebuah perusahaan. Sejalan dengan

pendapat yang disampaikan oleh Davis dalam Mangkunegara (2015:117-119) yakni: “*Job satisfaction is still related to several main employee variables, namely; turnover, attendance, age, occupation and size of the organization*”.

Berdasarkan dari hasil penelitian berupa observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas, tingkat keterlambatan karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas selalu mengalami kenaikan yang fluktuatif setiap bulannya sejak Januari hingga November 2020. Hal ini mengidentifikasi bahwa masih rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh pada laju kinerja perusahaan itu sendiri.

Dilihat dari fenomena pada PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas, permasalahan yang lebih muncul yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja bukan hanya berpengaruh pada semangat kerja dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang baik akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:10), berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengetahuan dan seni dalam pengaturan kontak serta peran dari karyawan sehingga bisa lebih seefektif dan seefisien mungkin dalam mewujudkan tujuan yang dimiliki perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian tersebut, bisa diambil kesimpulan bahwasanya MSDM ialah aktivitas maupun sistem manajemen yang melakukan serta mengelola SDM yang siap, sedia, dan dapat berkontribusi baik supaya bisa bekerjasama secara efektif guna pencapaian tujuan yang dimiliki baik pribadi maupun organisasinya.

Lingkungan Kerja

Semua hal yang terdapat di lingkungan atau sekitaran karyawan dimana hal ini dapat memberikan pengaruh pada diri karyawan termasuk lingkungan sekitar, metode kerja, dan pengaturannya yang dipergunakan dalam menjalankan pekerjaan disebut sebagai lingkungan kerja.

Sedang kebermanfaatan dari lingkungan kerja merupakan penciptaan keinginan bekerja hingga daya produksi dan penampilan kerja mengalami peningkatan. Kemudian manfaat yang didapatkan lainnya karena kerja bersama karyawan dengan motivasi ialah kerjanya bisa selesai cepat dan tepat. Hal ini dapat diartikan bahwasanya pekerjaan yang ada bisa selesai sesuai standar yang ditetapkan (Ishak dan Tanjung, dalam Kusumastuti dkk, 2019:46).

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, dalam Kusumastuti dkk (2019:46), antara lain:

1. Pencahayaan
2. Temperatur
3. Sirkulasi udara
4. Tingkat kebisingan
5. Bau
6. Dekorasi
7. Keamanan

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja yakni sebuah kondisi emosi bahagia maupun sebaliknya untuk para pekerja ketika melihat pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan ini memberikan cerminan perasaan individu pada pekerjaan yang terlihat dalam sikap positif dari karyawan serta semua hal mengenai lingkungan pekerjaannya (Handoko, dalam Sutrisno, 2017:75).

Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad, dalam Kusumastuti dkk (2019:46), antara lain:

1. Keuangan
2. Jasmani
3. Kemasyarakatan
4. Mental

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah pencatatan tingkatan capaian hasil yang didapat terhadap pelaksanaan kerja yang ada kaitannya terhadap tujuan dari organisasi, efisiensi, dan efektivitas kinerja lain pada waktu tertentu yang melewati perorangan ataupun kelompok kerja yang bersesuaian terhadap kewenangan serta tanggung jawabnya.

Menurut Moheriono, dalam Rivai (2014:73), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Efektif
3. Efisien
4. Kualitas
5. Produktivitas
6. Keselamatan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah mudah terpengaruh oleh semangat kerja dan juga akan memberikan dampak pada kepuasan dari karyawan dalam pemenuhan target pekerjaan yang ada, hanya saja apabila lingkungan kerja yang ada tidaklah nyaman serta cenderung menjadi gangguan konsentrasi saat bekerja maka akan bisa memberi dampak kurang baik pada kepuasan kerja.

Agbozo dkk, dalam Kusumastuti (2019:47), menyebutkan bahwasannya mayoritas staf memiliki kepuasan tinggi dengan lingkungan kerja utama fisiknya. Untuk lebih lanjutnya, penelitian ini memberikan kesimpulan bahwasannya lingkungan memberikan pengaruh signifikan pada kepuasan dari karyawan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan sangatlah tergantung terhadap kondisi yang terdapat pada perusahaannya. Hal tersebut bisa terpengaruh secara langsung dari lingkungan kerja. Perusahaan haruslah

dapat memperkirakan seperti apa caranya supaya para karyawannya merasakan kenyamanan terhadap lingkungan yang diberi perusahaan. Jika perusahaan mengalami kegagalan dalam penciptaan lingkungan kondusif, dapat menyebabkan gangguan pada konsentrasi bekerja karyawannya, sehingga dapat menjadi penyebab turunnya tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

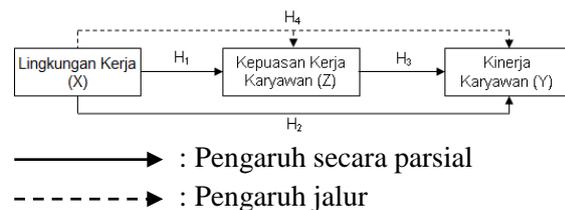
Kemudian Chandrasekar, dalam Kusumastuti dkk (2019:47), menyebutkan bahwasannya lingkungan kerja yang rancangannya kurang baik, peralatan tidaklah bersesuaian, ventilasi yang kurang, pencahayaan yang buruk, tingkat kebisingan tinggi dan belumlah cukup untuk tindakan pengamanannya ketika kondisi darurat serta kurang alat perlindungan diri berakibat pada kerentanan pada penyakit akibat kerja serta memberikan dampak pula terhadap kinerja pekerja, dimana ini masih sejalan dengan pendapat Wibowo, dalam Kusumastuti dkk (2019:47), yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja maupun situasi kerja yang memberi rasa nyaman dapat memberikan dorongan terhadap kinerja dari karyawan. Hal ini termasuk pula keadaan hubungan di antara manusia pada organisasi tersebut yakni hubungan atasan dengan bawahan ataupun dengan sesama rekannya, dan faktor itu ialah faktor lingkungan luar dari sebuah organisasi.

Huda, dalam Kusumastuti (2019:47), menyebutkan bahwasannya peran dari lingkungan kerja yang memberikan pengaruh pada kinerja dari perusahaan bisa diperantarai kepuasan kerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja bisa menjadi peningkat kinerja pekerja yang kemudian kepuasan pekerja memiliki pengaruh nyata pada peningkatan kinerja karyawan, hingga bisa disimpulkan jika lingkungan kerja meningkat maka bisa mendukung peranan kepuasan kerja guna peningkatan kinerja karyawan, contohnya ialah kesesuaian dalam pemberian upah, pekerjaan cocok terhadap situasi sosial dan kondisi jasmani karyawan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan mendapatkan kepuasan bekerja jika karyawan tersebut melakukan pekerjaan serta kemudian rasa puas yang dimiliki terhadap faktor-faktor tertentu yang masih ada kaitannya terhadap karyawan lainnya maupun penghasilan yang didapatkan bisa meningkatkan kinerja. Sedarmayanti, dalam Kusumastuti dkk (2019:47), menyebutkan karyawan bahagia berkecenderungan produktif meski belumlah jelas arah hubungan sebab-akibat yang dimilikinya. Kemudian Gibson, dalam Kusumastuti dkk (2019:47), mengatakan bahwasannya kepuasan kerja menjadi penyebab meningkatnya kinerja hingga para pekerja yang memiliki kepuasan menjadi cenderung produktif.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah (2021)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas yang berjumlah 32 orang.

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* total (sensus) dengan jumlah 32 orang.

METODE ANALISIS DATA

UJI KUALITAS DATA

Uji Validitas

Kevalidan dapat diartikan instrumen yang dipergunakan dalam pengukuran memanglah telah sesuai untuk mengukur apa yang harus diukur (Sugiyono, 2019:175-176). Untuk mencari validitas sebuah item, peneliti mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Menurut Sugiyono (2019:175), instrumen reliabel merupakan instrumen yang jika dipergunakan lebih dari satu kali pada pengukuran objek yang sama dapat memberikan data yang sama pula.

Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak adalah bila *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,600 maka item tersebut reliabel. Bila *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,600 maka item tersebut tidak reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan guna melakukan uji apakah model regresi variabel independen dan dependen maupun secara simultan terdistribusi dengan normal maupun tidak normal. Jika sebuah variabel tidaklah terdistribusi normal maka pengujian statistika dapat mengalami penurunan (Ghozali, 2016:154).

Pengujian ini bisa dilaksanakan dengan mempergunakan pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Untuk ketentuannya ialah:

- Apabila nilai sig > 5% (0,05) data berdistribusi secara normal.

- b) Apabila nilai sig < 5% (0,05) data tidak berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bisa dipergunakan dalam melihat apakah variabel dependen dengan variabel independen memiliki ikatan linear maupun tidak linear secara signifikan. Uji ini bisa dilaksanakan melalui *test of linearity*. Untuk kriterianya yakni apabila nilai sig $\geq 0,05$ dapat disimpulkan bahwasanya di antara variabel independen dan variabel dependen ada hubungan linear (Sugiyono dan Susanto, 2015:323).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan membuktikan model regresi memiliki perbedaan variasi residu pengamatan dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variasi cenderung sama dapat disimpulkan terjadi homoskedastisitas dan jika tidak sama dikatakan sebagai heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan dengan pengujian *Rank Spearman*. Untuk dasar keputusannya yakni:

- 1) Jika nilai sig > 0,05 tidak mengalami heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai sig < 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI HIPOTESIS

Uji t

Uji t memperlihatkan pengaruh yang terdapat pada variabel bebas secara terpisah pada variabel terikat. Kriterianya menurut Sugiyono (2014:250) adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig. < 0,05, maka hipotesis diterima.
- b) Jika Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dilaksanakannya uji ini ialah guna mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian menerangkan variasi dari variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi letaknya yakni dari 0 hingga 1. Untuk klasifikasinya yakni:

- a) 0 = Tidak ada korelasi
- b) 0 – 0,49 = Korelasi lemah
- c) 0,50 = Korelasi moderat
- d) 0,51 – 0,99 = Korelasi kuat
- e) 1,00 = Korelasi sempurna

Nilai R² kecil dapat diartikan bahwasanya kemampuan dari variabel independen ketika memberi penjelasan terhadap variabel dependen amatlah terbatas. Nilai mendekati 1 dapat diartikan bahwasannya variabel independen memberi hampir keseluruhan berita yang diperlukan guna melakukan prediksi atas variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2018:97).

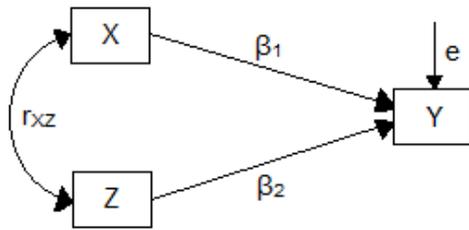
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Guna membuktikan hipotesis penelitian, maka dipergunkanlah analisis jalur. Analisis jalur ialah perluasan dari analisis linear berganda maupun analisis jalur yang disebut pula dengan analisis regresi guna melakukan penaksiran hubungan kualitas di antara variabel yang sudah ditetapkan terlebih dahulu yang didasarkan atas teori (Ghozali, 2018:245).

Marsono (2016:13-16) menyebutkan bahwasanya langkah yang harus dipergunakan untuk analisis jalur yakni:

1. Merancang Model Analisis Jalur

Diagram jalur memberikan kualitas antar variabel secara terus terang berdasar pada teori. Diagram jalur ini tersusun berdasar pada kerangka pemikiran yang sebelumnya telah terbentuk berdasar teori yang dipergunakan (Ghozali, 2018:246). Untuk penelitian ini penyajian diagram jalurnya ialah sebagai berikut:



Gambar 2 Diagram Analisis Jalur

Sumber: Data diolah (2021)

Keterangan:

- X = Lingkungan kerja
- Y = Kinerja karyawan
- Z = Kepuasan kerja karyawan
- r_{xz} = Korelasi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan
- β_1, β_2 = Koefisien jalur
- e = *Residual error*

Berdasar atas model jalur mediasi tersebut maka didapatkan 2 koefisien jalur yakni β_1 dan β_2 . Koefisien jalur (β) memberikan gambaran mengenai besaran nilai hubungan di antara variabel yang diteliti hingga bisa dilihat hubungan di antara variabelnya. Sedang untuk *residual error* (e) memiliki fungsi dalam penjelasannya terdapat variabel lainnya di luar dari variabel bebas yang ternyata juga memberikan pengaruhnya pada variabel terikat.

2. *Membuat Persamaan Struktural*

Untuk pengaruh secara langsung:

- a) $Z = \beta_1 X + e_1$
- b) $Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e_2$

Kemudian untuk menguji pengaruh secara tidak langsung dilaksanakan dengan menggunakan pengujian Sobel.

3. *Menghitung Koefisien Jalur (β) Masing-masing Sub Struktural*

Penghitungan koefisien jalur (β) dari tiap struktural pada penelitian ini menggunakan bantuan dari perangkat lunak komputer dengan program SPSS.

Uji Sobel

Terdapat variabel *intervening* yang dipergunakan yakni kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis mediasinya dilaksanakan menggunakan *Sobel test*, dilaksanakan melalui pengujian kuat tidaknya ikatan baik langsung maupun tidak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) melalui variabel *intervening* (Z). Untuk pengaruh secara tidak langsung dari X ke Y melalui Z perhitungannya menggunakan kalkulator *Sobel Test online* dengan tingkat signifikansi 5%. Menurut Ghozali (2018:251), kriteria uji Sobel antara lain:

- a) Jika nilai *Sobel Test Statistic* > 1,96, maka terjadi pengaruh mediasi.
- b) Jika nilai *Sobel Test Statistic* < 1,96, maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Standar Valid	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X.1	0,612	0,30	Valid
	X.2	0,628	0,30	Valid
	X.3	0,535	0,30	Valid
	X.4	0,525	0,30	Valid
	X.5	0,674	0,30	Valid
	X.6	0,471	0,30	Valid
	X.7	0,522	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,671	0,30	Valid
	Y.2	0,682	0,30	Valid
	Y.3	0,768	0,30	Valid
	Y.4	0,475	0,30	Valid
	Y.5	0,620	0,30	Valid
	Y.6	0,647	0,30	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Z)	Z.1	0,663	0,30	Valid
	Z.2	0,864	0,30	Valid
	Z.3	0,736	0,30	Valid
	Z.4	0,700	0,30	Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) seluruhnya mendapatkan nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan	Tingkat Hubungan
X	0,636	0,600	Reliabel	Tinggi
Y	0,717	0,600	Reliabel	Tinggi
Z	0,725	0,600	Reliabel	Tinggi

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,600. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3a
Hasil Uji Normalitas Variabel Independen Terhadap Variabel Intervening

Variabel	Asymp. Sig	Standar Normal	Keterangan
Unstandardized Residual X Terhadap Z	0,937	0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Sig.* yaitu 0,937 dan nilai tersebut berada di atas 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada model regresi persamaan variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berdistribusi normal.

Tabel 3b
Hasil Uji Normalitas Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Variabel	Asymp. Sig	Standar Normal	Keterangan
Unstandardized Residual X Terhadap Y	0,605	0,05	Data berdistribusi normal

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Sig.* yaitu 0,605 dan nilai tersebut berada di atas 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data pada model regresi persamaan variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4a
Hasil Uji Linearitas Variabel Independen Terhadap Variabel Intervening

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan * Lingkungan Kerja	(Combined)	51.798	9	5.755	3.314	.010
	Between Groups	30.809	1	30.809	17.743	.000
	Linearity Deviation from Linearity	20.988	8	2.624	1.511	.210
	Within Groups	38.202	22	1.736		
	Total	90.000	31			

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Besarnya nilai *Sig.* variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) yaitu 0,210. Nilai tersebut berada di atas 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z).

Tabel 4b
Hasil Uji Linearitas Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	(Combined)	75.100	9	8.344	2.943	.019
	Between Groups	55.586	1	55.586	19.607	.000
	Linearity Deviation from Linearity	19.514	8	2.624	.860	.563
	Within Groups	62.369	22	2.835		
	Total	137.469	31			

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Besarnya nilai *Sig.* variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,563. Nilai tersebut berada di atas 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4c
Hasil Uji Linearitas Variabel Intervening Terhadap Variabel Dependen

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja Karyawan	(Combined)	65.752	7	9.393	3.143	.017
	Between Groups	47.306	1	47.306	15.831	.001
	Linearity Deviation from Linearity	18.446	6	3.074	1.029	.431
	Within Groups	71.717	24	2.988		
	Total	137.469	31			

Sumber: Hasil Output SPSS (2020)

Besarnya nilai *Sig.* variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,431. Nilai tersebut berada di atas 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5a
Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Independen

		Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.802
		N	32
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.046
		Sig. (2-tailed)	.802
		N	32

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2020)

Besarnya nilai *Sig.* variabel Lingkungan Kerja (X) yaitu 0,802 dan nilai tersebut berada di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5b
Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Independen dan Intervening

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.053
		Sig. (2-tailed)	.001	.771
		N	32	32
Kepuasan Kerja Karyawan		Correlation Coefficient	.546**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.629
		N	32	32
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.053	-.089
		Sig. (2-tailed)	.771	.629
		N	32	32

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2020)

Besarnya nilai *Sig.* variabel Lingkungan Kerja (X) yaitu 0,771 dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) yaitu 0,629. Nilai *Sig.* kedua variabel tersebut berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t

Tabel 6a
Hasil Analisis Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.857	2.516		1.135	.265
Lingkungan Kerja	.435	.110	.585	3.952	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2020)

Mengacu pada tabel *Coefficients* di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* variabel Lingkungan Kerja (X) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) secara parsial, maka **H₁** diterima.

Tabel 6b
Hasil Analisis Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.493	2.959		1.856	.073
Lingkungan Kerja	.585	.130	.636	4.513	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2020)

Mengacu pada tabel *Coefficients* di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* variabel Lingkungan Kerja (X) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, maka **H₂** diterima.

Tabel 6c
Hasil Analisis Uji t Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.538	2.350		4.059	.000
Kepuasan Kerja Karyawan	.725	.183	.587	3.967	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2020)

Mengacu pada tabel *Coefficients* di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan

kesimpulan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, maka H_3 diterima.

Analisis Jalur

Tabel 7a
Regresi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.320	1.40464

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

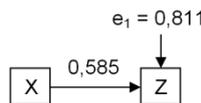
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.857	2.516		1.135	.265
	Lingkungan Kerja	.435	.110	.585	3.952	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2020)

Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) adalah sebesar 34,2%. Sementara sisanya sebesar 65,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e_1 = \sqrt{1 - 0,342} = 0,811$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 1 sebagai berikut:



Gambar 3 Diagram Jalur Model 1

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7b
Regresi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.438	1.57851

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja

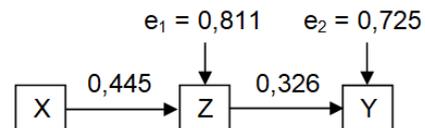
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.341	2.887		1.503	.144
	Lingkungan Kerja	.409	.153	.445	2.680	.012
	Kepuasan Kerja Karyawan	.403	.205	.326	1.965	.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,474. Hal ini menunjukkan bahwa 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. Sementara untuk nilai $e_2 = \sqrt{1 - 0,474} = 0,725$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 2 sebagai berikut:



Gambar 4 Diagram Jalur Model 2

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan penjabaran di atas, maka persamaan struktural pada penelitian ini dapat dituliskan seperti berikut:

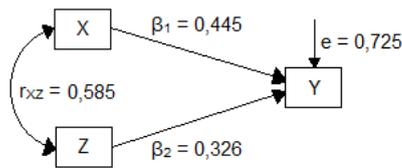
- $Z = \beta_1 X + e_1$
 $= 0,585 X + 0,811 e_1$
- $Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e_2$
 $= 0,445 X + 0,326 Z + 0,725 e_2$

Tabel 8
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.636 ^{**}	.585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	32	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.636 ^{**}	1	.587 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	32	32	32
Kepuasan Kerja Karyawan	Pearson Correlation	.585 ^{**}	.587 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan di atas, dapat diketahui korelasi variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,585. Maka, perancangan model analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

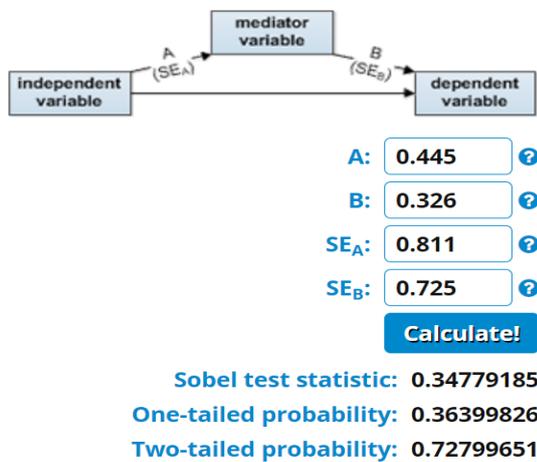


Gambar 5 Model Analisis Jalur

Sumber: Data diolah (2021)

Penghitungan koefisien jalur (β) masing-masing struktural pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak komputer program SPSS dengan hasil sebesar 0,474.

Uji Sobel



Gambar 6 Hasil Penghitungan Kalkulator Sobel Test Online

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Hasil pengaruh tidak langsung didapatkan melalui uji Sobel dengan bantuan kalkulator *Sobel Test online* dan menghasilkan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,348 (angka dibulatkan). Oleh karena nilai yang diperoleh lebih kecil dari 1,96 (dengan tingkat signifikansi 5%), maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (Z) tidak mampu memediasi hubungan pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka H_4 ditolak.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas

Berdasarkan hasil dari pelaksanaan penelitian maka kesimpulan yang didapatkan ialah variabel Lingkungan Kerja diuji secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas.

Berdasarkan koefisien regresi model 1, didapatkan $\beta_1 = 0,585$. Dalam hal ini dapat diartikan bahwasanya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,585 atau memiliki pengaruh positif, dimana hal ini diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1, maka memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,585.

Kemudian dari pada itu, tiap pertanyaan yang dijawab oleh responden terkait indikator Lingkungan Kerja memiliki nilai rerata 3,25 dan termasuk pada kategori tinggi. Jawaban tertinggi pada variabel ini terdapat pada indikator Penerangan/cahaya di Tempat Kerja.

Lingkungan kerja ialah semua bentuk yang terdapat di lingkungan karyawan yang memberikan pengaruh terhadap dirinya sendiri. Peneliti menyimpulkan apabila lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan. PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas memiliki lingkungan kerja yang baik, terutama penerangan/cahaya di tempat kerjanya. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikarenakan penerangan baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai terhadap hasil penelitian Dafruddin dan Heryanto (2019) yang memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kepuasan karyawan tenaga kependidikan rektorat Universitas Andalas.

Berdasarkan pembahasan di atas, kesimpulan yang bisa diambil yakni H_1 diterima yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas

Penelitian yang sudah dilaksanakan peneliti bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja diuji secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut, maka variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas.

Berdasarkan tabel *Coefficients* pada hasil *output* SPSS, diperoleh nilai *Pearson Correlation* 0,636. Berdasarkan tabel ini dapat diartikan bahwasanya Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,636 atau memiliki pengaruh positif yang dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,636.

Kinerja ialah hasil kerja yang bisa digapai individu maupun sekelompok orang pada organisasi. Peneliti memberikan kesimpulan bahwasanya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas memiliki lingkungan kerja yang baik, terutama penerangan/cahaya di tempat kerjanya. Ini bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya penerangan baik dapat membuat karyawan bekerja lebih baik.

Hasil ini masih bersesuaian dengan Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2020) yang mana memperlihatkan bahwasanya lingkungan

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasar pembahasan itu, maka dapat disimpulkan bahwasanya H_2 diterima, dimana hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas

Hasil dari penelitian yang sudah dilaksanakan bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel Kepuasan Kerja Karyawan diuji secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas.

Berdasarkan koefisien regresi model 2, didapatkan $\beta_2 = 0,326$. Dapat diartikan Kepuasan Kerja Karyawan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yakni 0,326 atau memberikan pengaruh positif. Hal ini bisa diartikan apabila variabel Kepuasan Kerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 1, maka memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,326.

Kemudian dari pada itu, tiap jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan indikator Kepuasan Kerja Karyawan memiliki rerata 3,19 dan termasuk kategori tinggi. Jawaban tertinggi pada variabel ini terdapat pada indikator Kepuasan Sosial.

Kepuasan kerja ialah kondisi emosional untuk karyawan memandang pekerjaan mereka. Peneliti menyimpulkan jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas memiliki kepuasan kerja yang baik, terutama kepuasan sosial. Hal tersebut tentunya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

dikarenakan dengan adanya perasaan puas bagi karyawan di kehidupan sosialnya, maka akan membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang mana menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasar atas hal tersebut, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya H_3 diterima. Dalam hal ini dapat diartikan bahwasanya kepuasan kerja karyawan secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kepuasan Kerja Karyawan tidak dapat memediasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas. Hal ini didasari oleh hasil perbandingan nilai *Sobel Test Statistic* yang didapatkan sebesar $0,348 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%. Namun, kinerja karyawan akan meningkat signifikan bila mendapat pengaruh langsung dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial.

Hasil yang didapatkan ini memiliki perbedaan terhadap hasil penelitian Ita Kusumastuti, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria, dan Dwi Wicaksono (2019) yang menunjukkan bahwa Lingkungan secara positif dan signifikan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan. Pengujian data pada penelitian tersebut menggunakan SEM PLS dan menghasilkan nilai *original sample estimate* variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni 0,240 yang berarti memiliki pengaruh yang positif. Untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai *p-values* yakni 0,008. Hal ini diartikan memiliki pengaruh

signifikan dan memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) mendapatkan angka *R Square* 0,474 atau 47,4% yang dalam hal ini dapat diartikan kontribusi Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 47,4%. Kemudian 52,6% sisanya berkontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

Berdasar hal tersebut maka kesimpulan yang bisa diberikan bahwasanya H_4 ditolak. Dimana dapat diartikan bahwasanya kepuasan kerja karyawan tidaklah dapat memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima.
2. Lingkungan Kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima.
3. Kepuasan Kerja Karyawan (Z) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima.
4. Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Z) PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas dengan nilai *Sobel Test Statistic* = $0,348 < 1,96$, maka H_4 ditolak.

Saran

1. Saran untuk PT Jasamarga Tollroad Operator Area Gempas:
 - a) Agar lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan cara rutin melakukan pemeliharaan fasilitas penunjang kepuasan kerja karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
 - b) Agar selalu menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan bekerja dengan lebih produktif dan dapat meningkatkan kinerja mereka.
 - c) Agar selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan cara seefektif dan seefisien mungkin.
2. Saran untuk peneliti lain:
 - a) Agar dapat menutup keterbatasan pada penelitian ini dengan cara melakukan penelitian ulang dengan objek penelitian dan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda.
 - b) Agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.
3. Saran untuk khalayak umum dalam menyikapi hasil dari penelitian ini adalah untuk menjadi bahan pembelajaran dan menambah wawasan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, George Kafui, dan Isaac Sakyi Owusu, dan Mabel A. Hoedoafia, dan Yaw Boateng Atakorah, 2017, *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*, Journal of Human Resource Management 2017, Vol. 5, No. 1, Hal. 12-18 / DOI: [10.11648/j.jhrm.20170501.12](https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12) / P-ISSN: 2331-0707 / E-ISSN: 2331-0715
- Badrianto, Yuan dan Muhamad Ekhsan, 2020. *Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Nesinak Industries*, Journal of Business, Management, and Accounting, Vol. 2, No. 1 / DOI: <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id> / ISSN: 2686-6056
- Dewi, Nuning Nurna, 2019, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Media Mahardhika, Vol. 17, No. 2 / DOI: <http://dx.doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84> / ISSN: 2407-4950
- Dafruddin dan Heryanto, 2019, *The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance With Satisfaction as Intervening Variables Education Personnel Rektorate Andalas University*, Archives of Business Research, Vol. 7, No. 2, Hal. 103-120 / DOI: [10.14738/abr.72.5768](https://doi.org/10.14738/abr.72.5768) / ISSN: 2054-7404
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____ 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono dan Corry Yohana, 2017, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5, No.1 / DOI: <http://doi.org/10.21009/JPEB> / E-ISSN: 2302-2663
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Huda, Nurul, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang)*, Jurnal Repository Universitas Widyagama Malang, DOI: http://widyagama.org/pustaka/rep_o/items/show/13 (diakses tanggal 20 Desember 2020).

- Kusumastuti, Ita dan Novita Ita Kurniawati dan Deny Loka Satria dan Dwi Wicaksono, 2019, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta*, Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Vol. 3, No. 1 / DOI: [10.31002/rn.v3i1.1540](https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Belas, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marga, Jasa, *Sekilas Jasa Marga*, <https://www.jasamarga.com/public/id/info-perusahaan/ProfilPerusahaan/Overview.aspx> (diakses tanggal 22 Desember 2020)
- Marsono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif: Langkah-langkah Menyusun Skripsi, Tesis atau Disertasi Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis)*, Edisi Kesatu, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Operator, PT Jasamarga Tollroad, *Info Perusahaan*, <https://jmtco.id/info-perusahaan> (diakses tanggal 15 Desember 2020)
- Pramita, Dyah Retno Ayu dan Djawoto dan Hendri Soekotjo, 2020, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif*, Media Mahardhika, Vol. 18, No. 3 / DOI: <http://dx.doi.org/10.29062/mahardika.v18i3.174> / ISSN 2407-4950
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2015, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabeta, Bandung.
- _____, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabeta, Bandung.
- _____, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono dan Agus Susanto, 2015, *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Rukmini, 2016, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 2 / DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.64> / ISSN 1412-629X / E-ISSN 2579-3055
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.