
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

Risqi Putri Maharani

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
risqi.117212036@stu.untar.ac.id

Yanuar

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
yanuar@fe.untar.ac.id (*corresponding author*)

Masuk: 15-11-2024, revisi: 20-12-2024, diterima untuk diterbitkan: 23-12-2024

Abstract: The purpose of this study is to analyze the relationship between work environment, individual characteristics, job satisfaction and employee performance at PT XYZ. The study uses a quantitative approach. Data collected by questionnaire to all employees of PT XYZ in September 2024. The research population was the total 74 employees of PT XYZ. The samples used in this study are 73 respondents. Proportionate stratified sampling was used Data analysis uses software in the form of Smart PLS, with the Structural Equation Modeling (SEM) approach. This study findings indicate that the work environment has a positive and significant impact on job satisfaction. Work environment has a positive and significant impact on employee performance. Individual characteristics has a positive and significant impact on job satisfaction. Individual characteristics has a positive and significant impact on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance. Job satisfaction plays a role as a mediating variable between work environment and employee performance. Good individual characteristics and supportive work environment will be more effective in improving performance when accompanied by a high level of job satisfaction. This means that job satisfaction is able to strengthen the relationship between individual characteristics and the work results achieved by employees.

Keywords: Work environment, individual characteristics, job satisfaction, employee work performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan karakteristik individu yang di mediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian di lakukan di Perusahaan yang bergerak di bidang *services*. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam penelitian ini. Kuesioner dibagikan ke seluruh karyawan PT XYZ yang dilakukan pada bulan September 2024. Jumlah populasi sebanyak 74 yang seluruhnya dijadikan sampel. Analisis data menggunakan *software* berupa Smart PLS, dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka, karena mereka merasa didukung dan difasilitasi dalam mencapai tujuan mereka. Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karakteristik yang dimiliki setiap individu berperan dalam proses mencapai tujuan mereka, karena terbentuk oleh ide-ide yang dalam pencapaian kerja. Karakteristik individu yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung, akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja ketika diiringi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Artinya, kepuasan kerja

mampu memperkuat hubungan antara karakteristik individu dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Kinerja Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan tidak luput dari kinerja yang dicapai oleh pegawai yang ada di dalam organisasi/Perusahaan tersebut, seperti yang di utarakan oleh Robbins (2016) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya yang diukur berdasarkan kriteria yang ditetapkan Perusahaan untuk pekerjaan tertentu. Berhasilnya pencapaian dalam suatu pekerjaan tidak luput dari sumber daya manusia yang efektif yang dianasimiliki oleh perusahaan. Hasil kerja yang dilakukan oleh masing-masing karyawan sangat ditentukan oleh kinerja mereka. Untuk itu, kinerja bagi suatu organisasi atau Perusahaan sangatlah penting, karena kinerja merupakan hasil dari suatu kerja yang telah dilakukan oleh individu tau kelompok di dalam organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja individu dalam organisasi juga perlu ditingkatkan secara terus menerus agar memberikan dampak positif yang lebih besar agar tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai (Mesi Herawati, 2020).

Suharno Prawirosumarto et al. (2017) menyatakan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun penelitian oleh Slamet Riyadi (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu. Mengacu pada *research gap* tersebut, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dipilih sebagai variabel mediasi karena rasa puas terhadap pekerjaan dapat muncul darimana saja, salah satunya adalah lingkungan kerja yang mendukung dan karakteristik yang baik yang dimiliki setiap individu tersebut. Logikanya adalah apabila lingkungan kerja individu tersebut sangat mendukung dalam mencapai tujuannya, maka akan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Dan karakteristik yang positif yang dimiliki setiap individu akan mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan begitu, kinerja setiap individu akan semakin meningkat.

Model penelitian yang mencakup variabel-variabel berupa lingkungan kerja, yang menjelaskan bagaimana setiap individu yang berperilaku dan bereaksi dalam lingkungannya akan menentukan bagaimana lingkungan tersebut akan mendukungnya dalam bertindak kedepan (Julie Donley, 2021). Variabel karakteristik individu, yang menjelaskan bagaimana nilai dan kepribadian karyawan tersebut memainkan peran dalam menentukan perilaku masing-masing individu (Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2012). Variabel kepuasan kerja, yang menjelaskan mengenai reaksi emosional yang kompleks terhadap pekerjaan (Locke, 1969). Variabel kinerja kerja yang menjelaskan bagaimana kinerja karyawan dapat menunjukkan hasil finansial atau non-finansial yang dilakukan yang mempunyai hubungan langsung dengan kinerja organisasi dan keberhasilannya (Anitha J, 2013). Model penelitian tersebut di uji pada PT XYZ yang merupakan Perusahaan yang berfokus di bidang *services* yang beroperasi di Jakarta, karena pada tahun 2020 hingga tahun 2023, PT XYZ mengalami penurunan peningkatan nilai kinerja karyawan.

Tabel 1**Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ tahun 2020 - 2023**

No	Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	Nilai Rata-rata			
		Th. 2020	Th. 2021	Th. 2022	Th. 2023
1	Kualitas Pekerjaan				
	Ketelitian dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4.16	4.04	4.05	4
	Kepatuhan dalam menjalankan tugas dan prosedur dalam uraian jabatan	4.1	3.98	4.04	3.97
	Keselaran dalam mencapai tujuan perusahaan	4.2	4.17	3.99	3.92
2	Tata Krama dalam bekerja				
	Ketepatan waktu ke tempat kerja	4.14	4.08	4.05	4.01
	Kehadiran	4.11	4.14	4.1	4.02
	Ketepatan waktu dalam penyampaian laporan	4.05	4.04	4.01	4
3	Pengetahuan				
	Kemampuan dalam memecahkan masalah	4.2	4.03	4.1	4.1
	Keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang memuaskan	4	3.96	4.01	4
4	Karakter Interpersonal				
	Respon dan kontribusi dalam tim	4.13	4.08	4.11	4.11
	Penyampaian informasi secara rinci kepada atasan	4.01	3.8	3.99	3.91
	Adaptasi yang baik terhadap perubahan keadaan	4.19	4.04	4.05	4.2
	Tanggung jawab dan inovatif	3.99	3.96	4	4.01
Total		49.28	48.32	48.5	48.25
Rata-rata		4.11	4.03	4.04	4.02

Sumber: PT XYZ, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ belum optimal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat variabel lain yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, kinerja kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan menetapkan judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Kerja dimediasi Kepuasan Kerja”.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan Teori *Goal Setting* oleh Locke dan Latham (1984,1990). Teori *Goal Setting* didasarkan pada pengamatan introspektif, yaitu manusia yang dengan kesadarannya memiliki tujuan dalam berperilaku. Hal tersebut sudah diatur oleh individu tersebut dalam mencapai tujuannya. Tujuan yang terarah dapat mencirikan suatu tindakan pada setiap makhluk hidup. Sehingga, prinsip dari tindakan yang berdasarkan pada *goal-directed* tidak terbatas untuk tindakan yang disadari

Pada dasarnya, Teori *Goal Setting* menjelaskan mengenai perilaku atau tindakan suatu individu yang dilakukan secara terus menerus hingga mereka berhasil mencapai tujuannya. Perilaku atau tindakan mereka saat ini terbentuk dari karakteristik yang dimiliki setiap individu dan terbentuk selama mereka hidup. Banyak faktor yang membentuk karakteristik tiap individu, misalnya keluarga, lingkungan tempat mereka tumbuh, dan lain-lain. Hal tersebut yang membuat karakteristik dan cara berfikir setiap karyawan berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Teori *Goal Setting* juga menjelaskan perilaku individu yang diatur oleh ide-ide yang dimiliki. Tentunya ide-ide tersebut dapat bermunculan jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan memadai. Jika lingkungan kerja tidak memadai, maka akan sulit bagi karyawan menemukan ide-ide untuk menyelesaikan pekerjaannya. Locke dan Latham juga menunjukkan tiga mediator yang menunjukkan keberhasilan dalam penetapan tujuan, salah satunya yaitu pentingnya hasil yang diharapkan individu dalam mencapai tujuan, jika hasil yang dicapai sesuai yang diharapkan individu tersebut dan berguna bagi organisasi, maka timbul rasa puas dalam individu tersebut dan akan membuat individu tersebut lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan tugas selanjutnya.

Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Robbins (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana anggota organisasi dapat melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik mereka guna membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Suharno Pawirosuanto et al., (2016) menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan merupakan wadah/tempat dimana karyawan melakukan segala aktivitasnya dalam mencapai tujuan, yang dapat membawa dampak positif dan dampak *negative*. Dessler, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman menjadikan alasan utama kecelakaan, yang meliputi peralatan, perlindungan tidak memadai, peralatan dengan kondisi yang rusak, gudang yang sempit dan kotor, penerangan kurang memadai, tidak adanya cahaya masuk, sirkulasi udara yang kurang, dan suara bising yang dapat mengganggu pendengaran ketika sedang bekerja.

Karakteristik Individu (*Individual Characteristics*)

Stephen P. Robbins & Mary Coulter (2012) menyatakan bahwa karakteristik individu terdiri dari nilai dan kepribadian yang masing-masing memainkan peran dalam menentukan perilaku seseorang. Gibson, James L (2000) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh individu tersebut, latar belakang dan demografi (jenis kelamin dan ras). Ricky W. Griffin et al., (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan faktor internal yang merupakan bagian dari diri kita yang sebenarnya dan memaksa kita untuk berusaha lebih keras dan mengerahkan segala upaya untuk mencapai beberapa tujuan.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

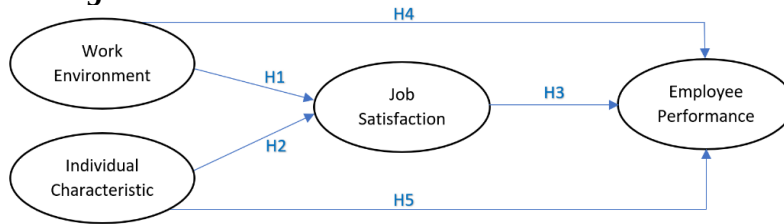
Xiang et al., (2016) mengutarakan kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam terciptanya efisiensi dan efektivitas suatu organisasi, hal tersebut juga dapat menentukan sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Robbins, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengilustrasikan perasaan yang positif mengenai suatu pekerjaan yang dihasilkan dari ulasan terhadap karakteristiknya. Luthans, (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari respon tiap karyawan mengenai baik/buruk mereka dalam melakukan pekerjaan yang dapat memberikan sesuatu yang dinilai penting bagi organisasi.

Kinerja Kerja Karyawan (*Employee Performance*)

Robbins (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang sudah ditetapkan untuk suatu pekerjaan. Kahan Na-Nan (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan faktor yang memerlukan investasi tahunan yang tinggi, kinerja yang efektif diharapkan oleh manajemen perusahaan, dimana seluruh karyawan menyadari sepenuhnya potensi mereka dan memberikan output kuantitas dan kualitas yang diharapkan. Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan antara prestasi aktual yang dimiliki oleh karyawan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan tersebut.

Sebagaimana Teori *Goal Setting* yang sudah dijelaskan, yang menyatakan bahwa perilaku atau tindakan suatu individu yang dilakukan secara terus menerus hingga mereka berhasil mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya, tentu harus didukung oleh lingkungan kerja yang memadai dan nyaman bagi individu tersebut agar dengan mudah mencapai tujuannya. Teori *Goal Setting* juga menjelaskan bahwa seseorang diatur oleh ide-ide (pemikiran) yang membentuknya hingga dewasa membentuk karakteristik dari individu tersebut hingga saat ini. Ketika pekerjaannya telah selesai sesuai dengan tujuannya, maka akan muncul perasaan positif yang dirasakan oleh individu tersebut. Berdasarkan uraian diatas, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara variabel dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Teori *goal setting*, merupakan teori motivasi dari individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik, yang dikemukakan oleh Locke & Latham, (2019). Teori tersebut menjelaskan hubungan antara tujuan yang sudah ditetapkan dengan prestasi kerja. Dengan menggunakan *Goal Setting Theory*, dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif diidentifikasi sebagai tujuan. Sedangkan variabel kepuasan kerja sebagai faktor pendukungnya, Semakin tinggi tujuan yang dicapai, dibarengi dengan semakin tinggi faktor penentu tersebut (Taheri et al., 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat karyawan merasa difasilitasi dalam mencapai tujuan mereka yang lebih baik.

Hasil penelitian oleh Suharno Pawirosumarto et al., (2016) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian oleh Akinwale & George, (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian oleh Munandar et al., (2019); Al Sabei et al., (2020); Viotti et al., (2020); Kim et al., (2023) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut teori *goal setting*, karakteristik perilaku dari individu, yang mempunyai tujuan akan berlangsung sampai perilaku tersebut berhasil dalam mencapai tujuannya. Sebelum pekerjaan tersebut selesai, ia akan terus mendesak hingga pekerjaannya selesai. Tentunya perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang yang membentuknya hingga dewasa. Ketika pekerjaannya telah selesai sesuai dengan tujuannya, maka akan muncul perasaan positif yang dirasakan oleh individu tersebut (Wang & Brower, 2019).

Karakteristik individu yang terdiri dari umur, jenis kelamin, dan masa jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Stoermer et al., 2022; Peiró et al., 2020; Steijn & van der Voet, 2019; Toropova et al., 2021). Hasil penelitian Tomažević et al., (2019) beberapa demografi karakteristik, seperti jenis kelamin, ras, usia, status perkawinan, pendidikan dan posisi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Teori *goal-setting*, seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah mengenai tujuannya akan mencapai tingkat kinerja yang rendah pula, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang berpikir mengenai pekerjaannya (Locke, 2019). Berdasarkan Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*), kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dan kenyataan yang dirasakan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut.

Penelitian Eliyana et al., (2019) menemukan *Job satisfaction and organizational commitment* berpengaruh terhadap *employee performance*. Muhammad Irfani Hendri (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmat Sabuhari et al. (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Steven dan Yanuar (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Goal-Setting Theory merupakan teori yang sangat dominan dan banyak dijelaskan dalam studi perilaku organisasi (O'Reilly & Chatman, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa *goal setting theory* mengimplikasikan seorang individu memiliki komitmen berdasarkan suatu tujuan. Ketika seorang individu memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuannya maka akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi dalam kinerja, salah satunya memiliki komitmen menciptakan lingkungan kerja yang baik yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian oleh Teo et al., (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Puspitasari & Darwin, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Steven dan Yanuar (2024) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Menurut teori *Goal Setting*, karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang jelas dan spesifik dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut, tentunya diikuti dengan kemampuan bagaimana individu tersebut berperilaku dan bertindak dalam proses mencapai tujuan tersebut. Tentunya tindakan, pola pikir, dan kemampuan yang individu tersebut lakukan dalam proses tersebut, merupakan hasil dari perjalanan hidupnya yang membentuk individu tersebut sehingga setiap individu (dalam hal ini karyawan) mempunyai karakteristik yang berbeda. (Locke, 2019)

Penelitian oleh Peiró et al., (2020) menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivaldo & Nabella, (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, semakin baik sikap karyawan terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat (Bayona et al., 2020).

H5: Terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Kerja

Menurut teori *goal setting*, *intensity* yang mengacu pada ruang lingkup, *clarity*, *mental effort*, dan lain-lain dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. *Goal-Setting Theory* merupakan teori yang sangat dominan dan banyak dijelaskan dalam studi sumber daya manusia (O'Reilly & Chatman, 2020). Mengacu pada *Goal-Setting Theory*, kepuasan kerja merupakan selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan atau dengan kata lain kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (*discrepancy*) antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, salah satunya memiliki komitmen menciptakan lingkungan kerja yang baik yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

H6: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja

Goal-Setting Theory merupakan teori yang sangat dominan dan banyak dijelaskan dalam studi sumber daya manusia (Jeong et al., 2023). *Goal setting theory* merupakan model yang menggambarkan seorang individu yang memiliki tujuan, memilih bagaimana mencapai tujuannya, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai banyak tujuannya, salah satunya fokus kepada karakteristik individu karyawan demi mencapai kinerja yang baik dan berdampak pada kepuasan kerja. Teori ini menjelaskan salah satu dari karakteristik tingkah laku atau karakteristik individu yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut akan terus berlangsung sampai perilaku itu dapat menyelesaikan tugasnya, dianalogikan ketika seseorang memulai suatu pekerjaan, ia akan terus menyelesaikan tugasnya dan mempunyai ambisi yang tinggi untuk menyelesaikannya sampai tujuan awal yang ditetapkan individu tersebut tercapai. *Goal*

setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu yang merasa puas ketika tujuannya terealisasi, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya

H7: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu dan Kinerja Kerja

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan variabel diukur menggunakan alat ukur untuk menguji hipotesis. Metode yang digunakan peneliti adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di PT XYZ. Populasi dalam penelitian berupa seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 74 Karyawan. Dalam penentuan ukuran sampel, menggunakan rumus dari Hair et al. (2014), dimana ukuran sampel yang lebih dapat diterima disarankan jumlah indikatornya memiliki perbandingan minimal 5:1 dan maksimal perbandingan 10:1. Berdasarkan penentuan ukuran sampel tersebut, jumlah minimal sampel dalam penelitian ini : $n = \text{banyaknya indikator} \times 5$. Jumlah indikator sebanyak 50, maka sampel yang diperoleh : $n = 50 \times 10 = 250$ responden. Maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 250 karyawan. Namun karena adanya keterbatasan data yaitu jumlah populasi pada tempat penelitian berjumlah 74 karyawan, maka sampel yang digunakan yaitu 74 karyawan.

Tabel 2

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Sumber: (Bangwal & Tiwari, 2019) dan (Eman et al., 2020)	1. Tingkat sirkulasi udara di ruangan kerja saya lancar 2. Suhu ruangan di tempat kerja sejuk 3. Tingkat kelembaban ruang kerja saya cukup baik 4. Memiliki akses terhadap cahaya alami di ruang kerja 5. Adanya fasilitas dalam menunjang saya bekerja 6. Keadaan interior ruang kerja saya menarik tertata rapi 7. Adanya keramahan antar rekan kerja di tempat saya bekerja 8. Adanya keramahan antar pimpinan dan karyawan 9. Adanya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja 10. Adanya dukungan yang diberikan oleh pimpinan 11. Terjalin dengan baik hubungan antar rekan kerja 12. Kebersihan tempat saya bekerja selalu terjaga 13. Adanya jaminan keselamatan di tempat saya bekerja 14. Saya merasakan kenyamanan saat saya bekerja 15. Percakapan pribadi dengan rekan kerja maupun pimpinan tidak terdengar oleh rekan kerja lain	Ordinal
Karakteristik Individu Sumber: (Stanick et al. 2021)	1. Saya memiliki nilai baik dalam bekerja yang dapat diberikan pada perusahaan 2. Saya jujur serta bertanggung jawab didalam pekerjaan 3. Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan implementasi perusahaan 4. Saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja 5. Saya memiliki antusias dalam pekerjaan yang saya jalani 6. Saya berkomitmen dengan perusahaan tempat saya bekerja. 7. Saya memiliki toleransi terhadap ambiguitas saat saya bekerja. 8. Saya memiliki kemampuan intelektual menyelesaikan pekerjaan 9. Saya memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi 10. Saya memiliki kompetensi kapasitas luas dalam bekerja	Ordinal
Kinerja Karyawan Sumber: (Villagrasa et al. 2019) dan (Eman et al. 2020)	1. Saya selalu tepat waktu saat bekerja 2. Saya menggunakan waktu istirahat dengan akurat 3. Saya berhasil merencanakan pekerjaan 4. Saya mengingat hasil pekerjaan yang ingin di capai 5. Saya mampu menentukan prioritas 6. Saya mampu melaksanakan tugas saya dengan efisien 7. Saya dapat mengatur waktu saya dengan baik 8. Saya memulai tugas baru setelah tugas lama saya selesai 9. Saya mengambil tugas-tugas yang menantang ketika tersedia	Ordinal

	10. Saya berusaha untuk memperbarui pengetahuan saya yang berkaitan dengan pekerjaan 11. Saya dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan 12. Saya dapat menyelesaikan kerja lembur 13. Saya memahami tugas yang diberikan perusahaan 14. Atasan saya memberikan kepercayaan penuh atas tugas pekerjaan yang saya kerjakan 15. Saya mencari tantangan baru dalam bekerja 16. Saya aktif berpartisipasi dalam pertemuan dan/atau konsultasi 17. Saya tidak pernah mengeluhkan masalah kecil 18. Saya tidak pernah membuat masalah di tempat bekerja	
Kepuasan kerja Sumber: Bangwal & Tiwari, (2019), Eman et al. 2020) dan Sestri et al., (2020)	1. Saya sangat puas dengan milik saya bekerja 2. Saya mendapatkan kewajaran gaji yang diterima 3. Saya mendapatkan manfaat yang diharapkan karyawan lain 4. Perusahaan memberikan keadilan dalam kebijakan promosi 2. Saya puas dengan perasaan prestasi berharga yang di dapatkan dari melakukan pekerjaan ini. 3. Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan lakukan dalam pekerjaan ini. 4. Saya puas dengan pelatihan yang terdapat di perusahaan. 5. Saya puas dengan desain tempat kerja menjadikan lingkungan kerja lebih nyaman. 6. Saya selalu mendapatkan pujian yang diberikan oleh pimpinan. 7. Saya memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam bekerja	Ordinal

Menilai Outer Model

Menilai *Outer Model* yaitu dengan uji validitas dan uji realibilitas dengan teknik Analisa data dengan SmartPLS.

Covergent Validity

Pengujian validitas untuk indikator menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstruknya. Indikator dikatakan valid apabila nilai *loading factor* di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7 (Hair et al., 2022).

Discriminant Validity

Discriminant validity dengan memeriksa nilai *cross loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruknya dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain. Nilai koefisien korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruknya daripada konstruk lainnya (Hair et al., 2022).

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk., 2015).

Composite Reliability

Kriteria reliabilitas dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk yang memiliki reliabilitas tinggi jika nilainya 0,70 dan nilai AVE berada di atas 0,50 (Hair et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

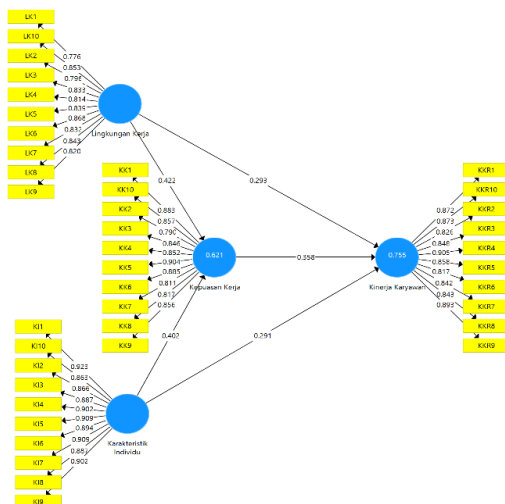
Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran responden dengan menggunakan demografi. Sebanyak 72,6% atau 53 responden memiliki jabatan sebagai staff. Sebanyak 11% atau 8 responden memiliki jabatan sebagai supervisor, sebanyak 9,6% atau 7 responden memiliki jabatan sebagai manajer, sebanyak 5,5% atau 4 responden memiliki jabatan sebagai driver, dan sisanya sebanyak 1,4% (1 responden) memiliki jabatan sebagai

Chief. Berdasarkan usia responden, sebanyak 30,1% atau 22 responden memiliki usia pada rentang usia 27-33 tahun. Sebanyak 28,8% atau 21 orang responden memiliki usia responden pada rentang usia 34-40 tahun. Sebanyak 21,9% atau 16 responden memiliki usia pada rentang usia 20-26 tahun. Sebanyak 13,7% atau 10 responden memiliki usia pada rentang usia 41-47 tahun. Sisanya sebanyak 5,5% atau 4 responden memiliki usia pada rentang usia > 47 tahun. Jenis kelamin responden menunjukkan sebanyak 79,5% atau 58 responden berjenis kelamin pria dan sebanyak 20,5% atau 15 responden berjenis kelamin wanita. Berdasarkan status kawin responden, sebanyak 69,9% atau 51 responden sudah kawin dan sisanya sebanyak 30,1% atau 22 responden belum kawin. Pendidikan terakhir responden diketahui sebanyak 49,3% atau 36 responden memiliki pendidikan terakhir S1, sebanyak 35,6% atau 26 responden memiliki pendidikan SMA, sebanyak 12,3% atau 9 responden memiliki pendidikan terakhir D3, dan sisanya sebanyak 2,7% atau 2 responden memiliki pendidikan terakhir S2. Untuk masa bekerja responden, 35,6% atau 26 responden memiliki masa lama bekerja 4-6 tahun. Sebanyak 30,1% atau 22 responden memiliki masa lama bekerja 1-3 tahun. Sebanyak 17,8% atau 13 responden memiliki masa lama bekerja < 1 tahun. Sebanyak 11% atau 8 responden memiliki masa lama bekerja 7-9 tahun. Sisanya sebanyak 5,5% atau 4 responden memiliki masa lama bekerja > 9 tahun.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dan untuk mengukur seberapa baik model struktural dapat menjelaskan variabel dependen melalui berbagai parameter jalur.

Gambar 2
Model Struktural



Coefficient of determination (*R-square*)

Nilai R^2 menerangkan dalam hipotesis seberapa besar variabel independen dalam persamaan mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 dikatakan kuat jika nilainya >0,75, dikatakan moderat jika nilainya 0,26 – 0,74, dikatakan lemah jika nilainya <0,25, dan tidak berpengaruh jika nilainya 0 (Hair et al., 2022).

Tabel 3
Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.621	0.610
Kinerja Karyawan	0.755	0.744

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Nilai *R-square* variabel Kinerja Karyawan adalah 0,755. Sebanyak 75,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja. Nilai *R-square* variabel Kepuasan Kerja adalah 0,621. Artinya 62,1% variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu (Hair et al., 2022).

Effect Size (F Square / F²)

Effect Size (F Square / F²) menerangkan seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai *f-square* 0,02 berarti memiliki pengaruh lemah, 0,15 berarti memiliki pengaruh moderat, dan nilai 0,35 berarti memiliki pengaruh yang kuat. Nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Hair et al., 2022).

Tabel 4

Nilai Effect Size (F Square / F²)

	Karakteristik Individu	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Karakteristik Individu		0.136	0.097	
Kepuasan Kerja			0.198	
Kinerja Karyawan				
Lingkungan Kerja		0.100	0.097	

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Nilai *f-square* Lingkungan Kerja sebesar 0,097 menunjukkan pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Karyawan, dan nilai sebesar 0,150 menunjukkan pengaruh yang moderat terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *f-square* Karakteristik Individu sebesar 0,097 menunjukkan pengaruh yang lemah terhadap Kinerja Karyawan, dan nilai sebesar 0,136 menunjukkan pengaruh yang lemah terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *f-square* Kepuasan Kerja sebesar 0,198 menunjukkan pengaruh yang moderat terhadap Kinerja Karyawan (Hair et al., 2022).

Predictive Relevance (Q²)

Tujuan melakukan pengujian *predictive relevance* (Q) adalah untuk memvalidasi model. Hasil perhitungan Q adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,621)(1 - 0,755) = 0,907$$

Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai 0,907. Dalam model penelitian ini, variabel laten endogen memiliki nilai Q² yang lebih besar dan 0 (nol) sehingga variabel laten eksogen sebagai variabel penjelas mampu memprediksi variabel endogennya yaitu Kepuasan Kerja atau dengan kata lain membuktikan bahwa model ini dinilai memiliki *predictive relevance* yang baik (Hair et al., 2022).

Goodness of Fit Index (GoF)

Tujuan pengujian *Goodness of Fit Index* (GoF) untuk mengevaluasi sejauh mana model keseluruhan (*outer model* dan *inner model*) dapat menjelaskan data yang diamati. Perhitungan GoF sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,736 \times 0,688}$$

$$GoF = 0,712$$

Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF *small* = 0,1, GoF *medium* = 0,25 dan GoF *besar* = 0,36. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan performa gabungan antara *outer model* dan *inner model* secara keseluruhan adalah termasuk besar karena nilai GoF lebih dari 0,36 (skala besar GoF).

Analisis Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang berguna mengenai hubungan antara variabel penelitian. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu -> Kepuasan Kerja	0.402	0.396	0.120	3.360	0.001
Karakteristik Individu -> Kinerja Karyawan	0.291	0.289	0.115	2.544	0.011
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.358	0.355	0.083	4.315	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.422	0.431	0.108	3.904	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.293	0.302	0.115	2.542	0.011

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Tabel 6
Uji Mediasi

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu -> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.144	0.139	0.052	2.767	0.006
Lingkungan Kerja -> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.151	0.152	0.052	2.902	0.004

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,011. Nilai *original sample estimate* positif (0,293), artinya arah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

H2: Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,011. Nilai *original sample estimate* positif (0,291), artinya arah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

H3: Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* positif (0,422), artinya arah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif.

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,001. Nilai *original sample estimate* positif (0,402), artinya arah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja adalah positif.

H5: Terdapat pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,000. Nilai *original sample estimate* positif (0,358), artinya arah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

H6: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja

Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening*, dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,004. Nilai *original sample estimate* positif (0,151), artinya arah pengaruh mediasi adalah positif.

H7: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh signifikan antara Karakteristik Individu dan Kinerja Kerja

Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, dengan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu 0,006. Nilai *original sample estimate* adalah positif (0,144), artinya arah pengaruh mediasi adalah positif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT XYZ

Teori *Goal Setting* (Locke & Latham, 2019) menjelaskan mengenai penetapan tujuan yang yang jelas dan spesifik dapat memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif di indentifikasi sebagai tujuan. Sementara variabel lingkungan kerja, sebagai faktor pendukungnya. Apabila faktor penentu tersebut semakin tinggi, maka tujuan yang ingin dicapai juga semakin tinggi (Taheri et al., 2020).

Hasil analisis pada penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT XYZ. Semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja di PT XYZ. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian oleh Suharno Pawirosumarto et al. (2016) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja di PT XYZ

Teori *Goal Setting* menjelaskan karakteristik perilaku dari individu yang mempunyai tujuan akan berlangsung sampai individu tersebut berhasil dalam mencapai tujuannya. Tentunya perilaku individu tersebut di atur oleh ide dan niat yang membentuknya hingga dewasa. Perasaan positif akan dirasakan dari individu tersebut ketika pekerjaannya sesuai dengan tujuannya (Wang & Brower, 2019).

Penelitian ini menjelaskan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT XYZ. Semakin baik karakteristik individu yang bekerja, akan semakin meningkatkan nilai kepuasan kerja individu tersebut dalam PT XYZ. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osman M. Karatepe, Orhan Uludag, Ismet Menevis, Lejla Hadzimehmedagic, Lulu Baddar (2006) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT XYZ

Menurut teori *goal setting*, seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah mengenai tujuannya akan mencapai tingkat kinerja yang rendah pula. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi dalam tujuannya akan mencapai kinerja yang tinggi juga. Berdasarkan hal tersebut, ketika karyawan tidak mempunyai perasaan positif terhadap hasil pekerjaannya maka kinerja dari karyawan tersebut tidak baik.

Hasil analisis ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai signifikansi. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai PT XYZ. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian Slamet Riyadi (2019) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT XYZ

Goal setting theory menjelaskan seorang individu yang mempunyai kemampuan untuk berkomitmen dalam pencapaian tujuannya, maka hal tersebut mempengaruhi tindakannya sehingga kinerja dari karyawan tersebut akan dipengaruhi oleh konsekuensinya, salah satunya

memiliki komitmen untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih efektif. Ketika lingkungan kerja tercipta dengan baik, maka kinerja individu tersebut dalam mencapai tujuannya juga akan meningkat karena individu tersebut merasa diberi fasilitas untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT XYZ. Semakin baik lingkungan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat dalam PT XYZ. Analisis ini sejalan dengan penelitian oleh DO Putri, B. Triatmanto, S. Setiyadi (2018) dan Muhammad Ramdhann, Umi Rusilowati, Risza Putri Elbudrah, Asri Sundari (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada PT XYZ

Menurut *goal setting theory*, karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang menantang dan terukur, prestasi kerja (kinerja) akan meningkat yang akan diikuti dengan meningkatnya kemampuan bagaimana individu tersebut berperilaku dan bertindak dalam proses mencapai tujuan tersebut. Tindakan, pola pikir, dan kemampuan yang individu tersebut lakukan dalam proses mencapai tujuannya, merupakan hasil dari perjalanan hidupnya yang membentuk individu tersebut, sehingga setiap individu di Perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda

Hasil analisis penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik karakteristik individu, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai PT XYZ. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Osman M. Karatepe, Orhan Uludag, Ismet Menevis, Lejla Hadzimehmedagic, Lulu Baddar (2006) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menjelaskan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka apabila lingkungan kerja dan kepuasan kerja semakin baik, kinerja pegawai dalam PT XYZ juga semakin meningkat. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Mahayoga, 2023) yang mentakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menjelaskan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Apabila karakteristik individu dan kepuasan kerja semakin baik, kinerja pegawai dalam PT XYZ juga semakin meningkat. Hasil analisis ini sejalan dengan penelitian oleh Juliantari & Kusyana, Januari (2023) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT XYZ. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Kepuasan kerja juga memediasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu yang baik, seperti motivasi dan komitmen, akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja

ketika diiringi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini memperkuat teori *Goal-Setting* yang menyatakan bahwa lingkungan yang mendukung akan meningkatkan motivasi dan kepuasan individu. Temuan ini juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini menegaskan kembali peran penting kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta antara karakteristik individu dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah faktor kunci yang menghubungkan faktor-faktor lain dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Saran

Penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup PT XYZ. Peneliti di masa mendatang mungkin dapat meneliti serupa pada sektor lain, seperti teknologi atau manufaktur. Melakukan penelitian di berbagai sektor industri akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menyertakan variabel moderasi seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi.

Peneliti juga menganjurkan perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun psikologis, serta mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai acuan atau salah satu informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai teori *goal-setting* ataupun mengenai variabel yang berkaitan dengan penelitian ini

Keterbatasan Penelitian

Adanya keterbatasan data dalam jumlah responden dan populasi hanya dalam skala perusahaan diharapkan pada peneliti selanjutnya agar meneliti dengan jumlah responden yang lebih besar dan dalam skala industri yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work Environment And Job Satisfaction Among Nurses In Government Tertiary Hospitals In Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/Ramj-01-2020-0002>
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, And Quality Of Care: The Moderating Role Of Job Satisfaction. *Journal Of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/Jnu.12528>
- Ali, B. J., Gardi, B., Othman, B. J., Ahmed, S. A., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Aziz, H. M., Sabir, B. Y., Sorguli, S., & Anwar, G. (2021). Hotel Service Quality: The Impact Of Service Quality On Customer Satisfaction In Hospitality. *International Journal Of Engineering, Business And Management*, 5(3), 14–28. <https://doi.org/10.22161/Ijebm.5.3.2>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research On Management And Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.Iede.2019.05.001>
- Eman, S., Joni, I., Sestri, G. F. F. M., Multi, N., Khaerul, F., Ridwan, A., Masduki, A., & Agus Purwanto. (2020). The Role Of Job Satisfaction In The Relationship Between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment And Performance. *Solid State Technology*, 63(2).
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management* 16 Edition. Pearson Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Christian M. Ringle. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (Third Edit). Sage Publications Sage

- Johari, J., Mohd Shamsudin, F., Fee Yean, T., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2019). Job Characteristics, Employee Well-Being, And Job Performance Of Public Sector Employees In Malaysia. *International Journal Of Public Sector Management*, 32(1), 102– 119. <https://doi.org/10.1108/Ijpsm-09-2017-0257>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The Development Of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93– 105. <https://doi.org/10.1037/Mot0000127>
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi* (10th Ed.). Andi.
- Mathis, R.L Dan Jackson, J. (2019). *Human Resource Management “Manajemen Sumber Daya Manusia”* (16th Ed.). Salemba Empat.
- Munandar, A., Musnadi, S., & Sulaiman, S. (2019). The Effect Of Work Stress, Work Load And Work Environment On Job Satisfaction And It’s Implication On The Employee Performance Of Aceh Investment And One Stop Services Agency. *Proceedings Of The Proceeding Of The First International Graduate Conference (Igc) On Innovation, Creativity, Digital, & Technopreneurship For Sustainable Development In Conjunction With The 6th Roundtable For Indonesian Entrepreneurship Educators 2018 Un*. <https://doi.org/10.4108/Eai.3-10-2018.2284357>
- O’reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2020). Transformational Leader Or Narcissist? How Grandiose Narcissists Can Create And Destroy Organizations And Institutions. *California Management Review*, 62(3), 5–27. <https://doi.org/10.1177/0008125620914989>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance Of Work Characteristics Affects Job Performance: The Mediating Role Of Individual Dispositions On The Work Design-Performance Relationships. *Personality And Individual Differences*, 157, 109808. <https://doi.org/10.1016/J.Paid.2019.109808>
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect Of Work-Life Balance And Welfare Level On Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal Of Science And Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/Ijsoc.V3i1.299>
- Robbins, S. P. Dan T. A. J. (2019). *Perilaku Organisasi* Title Jilid 15. Salemba Empat.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss Phubbing, Trust, Job Satisfaction And Employee Performance. *Personality And Individual Differences*, 155, 109702. <https://doi.org/10.1016/J.Paid.2019.109702>
- Sestri, G. F. N. D. H. D. A., Masduki, & Supono Joko. (2020). Impact Of Talent Management, Authentic Leadership And Employee Engagement On Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries. *Journal Of Critical Reviews*, 7(19).
- Steven & Yanuar (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol. 06, No. 02, April 2024 : hlm 478 – 493
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact Of Working Environment On Job Satisfaction. *European Journal Of Business And Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/Ejbmr.2020.5.6.643>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial Work Environment, Work Engagement, And Employee Commitment: A Moderated, Mediation Model. *International Journal Of Hospitality Management*, 88, 102415. <https://doi.org/10.1016/J.Ijhm.2019.102415>
- Wang, T. K., & Brower, R. (2019). Job Satisfaction Among Federal Employees: The Role Of Employee Interaction With Work Environment. *Public Personnel Management*, 48(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/0091026018782999>