

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(PT. BERAU AGRO TECH WONOSOBO)**

Revina Sandra Dewi
revinasandradewi@gmail.com

Esti Margiyanti Utami
estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Persaingan global saat ini mengharuskan perusahaan melakukan perubahan-perubahan untuk memenangkan persaingan. Salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan menerapkan budaya organisasi yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang baik akan memberikan kontribusi yang besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. (4) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (6) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. (7) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Berau Agro Tech Wonosobo dengan jumlah 103 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan *Hierarchical Regression Analysis*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (4) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (7) kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi (Sutrisno, 2019:1).

Menurut Sunyoto (2012:1) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi atau perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2019:4), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Upaya untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi bisnis dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkan.

Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan dalam organisasi efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitasnya. Kasmir (2019:182) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi. Edison *et.al.* (2020:188) mengungkapkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Amstrong (2006:1) dalam Edison *et.al.* (2018:188), kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim.

Salah satu hal yang melatarbelakangi terjadinya kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Kasmir, 2019:189). Menurut Afandi (2016:80), budaya organisasi

merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Lasmi (2016:196), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2017:355), mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Pada hakikatnya budaya merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Selain budaya organisasi, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan menurut (Nitisemito, 1996:117) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. Menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya AC (*air conditioner*), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Wirawan (2017:758) menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja salah satunya adalah kinerja tinggi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:75) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Rivai (2018:680) mendiskripsikan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

PT. Berau Agro Tech Wonosobo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi *barecore* dan *blokboard* manufaktur. PT. Berau Agro Tech Wonosobo memproduksi *blokboard*, kayu lapis dan *veneer* yang berusaha mengedepankan produknya. Mekanisme kerja yang baik akan mendorong

perusahaan untuk berkembang dan maju pesat, untuk itu peranan karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat bertahan dalam persaingan. Permasalahan yang terjadi yaitu terdapat penurunan hasil produksi yang disebabkan oleh kinerja karyawan, dimana penyebab menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya kerja sama antara rekan kerja sehingga menjadikan proses pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu lingkungan kerja yang masih kurang kondusif yang ditandai dengan banyaknya debu yang masih berserakan di sekitar para pekerja sehingga menyebabkan karyawan terganggu. Permasalahan terakhir kepuasan kerja karyawan belum maksimal hal ini dapat dilihat upah karyawan masih tergolong rendah, sedangkan beban kerja yang diberikan besar.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Berau Agro Tech Wonosobo).**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:182) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi. Sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Sedangkan menurut Edison *et.al.* (2018:188) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi ditunjukkan oleh bagaimana proses berkelangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996:117), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015:38). Sedangkan menurut Afandi (2016:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya, misalnya dengan adanya AC (*air conditioner*), penerangan yang memadai dan sebagainya.

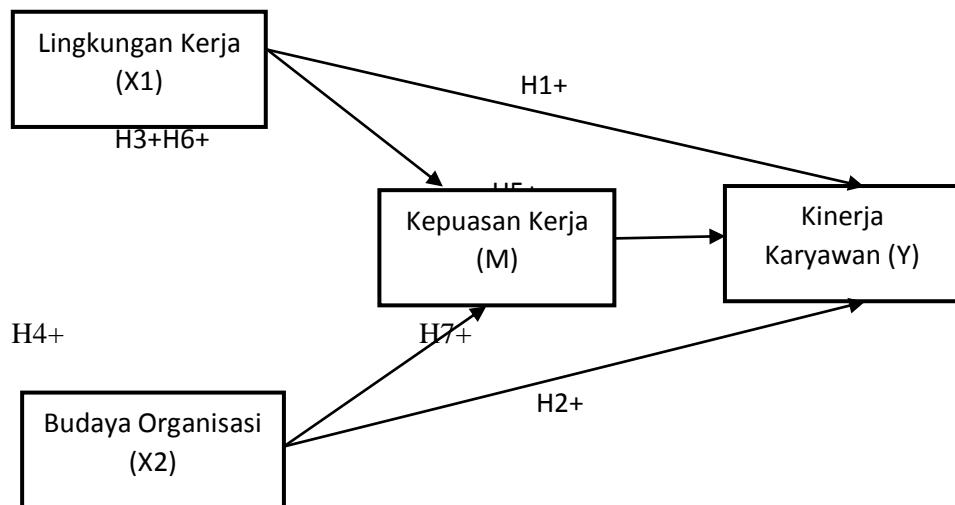
c. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2017:355), budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Afandi (2016:80) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Wibowo (2016:482), budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Sehingga budaya organisasi merupakan suatu norma atau kepercayaan serta aturan dalam berperilaku yang terdapat dalam organisasi sebagai salah satu acuan dalam melakukan aktivitas dan pemecahan masalah.

d. Kepuasan Kerja

Afandi (2018:75) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Handoko dalam Sutrisno (2019:75), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. Menurut Sutrisno (2019:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:192), Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika

lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan mempengaruhinya dalam bekerja (Kasmir, 2019:192). Penelitian yang dilakukan oleh Lyta dan Harmon (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:191), mengemukakan bahwa kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma-norma yang ada atau dengan kata lain budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Menurut Edison, dkk (2018:131), mengatakan budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja individu sebagai anggota organisasi, juga terhadap organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Aldea, Budiwibowo, dan Amah (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1996:107), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, musik dan sebagainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Luthans (2006:245), apabila kondisi kerja bagus individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jadi, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut Afandi (2018:75), dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik. Robbins (2006:748), budaya mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik dari budaya organisasi juga akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Apabila penerapan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan cocok maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Koko, Mukzam, dan Nurtjahjono (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:110) dalam Wibowo (2016:420), menyatakan bahwa secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disisi lain dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Menurut Wirawan (2017:758), menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja salah satunya adalah kinerja tinggi. Menurut Kasmir (2019:192), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira atau tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dessy dan Widjojo (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Menurut Sunyoto (2019:38), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Menurut Afandi (2016:52), lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan Ita, Satria, dan Wicaksono (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H6 : Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Budaya organisasi yang baik tentu membuat karyawan merasa puas dan nyaman terhadap pekerjaannya. Menurut pendapat Davoodalmousavi (2013:390) yang mengemukakan dampak budaya organisasi sangatlah tinggi terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Penelitian Syauta et.al (2012:74), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi bagi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad, Sukojo, dan Adam (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H7 : Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison. *et.al.* (2020:188). Menurut Edison *et. al.* (2020:193), indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2016:51). Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2016:56) meliputi:

- 1) Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Robbins, 2017:355). Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2017: 279) :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko

- 2) Perhatian detail
- 3) Orientasi pada hasil
- 4) Orientasi pada orang
- 5) Orientasi pada tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:75). Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja, antara lain :

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan kerja

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:198). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian karena nilai *pearson correlation* per item pernyataan menghasilkan nilai lebih dari 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner-kuesioner yang reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang

sama (Sugiyono, 2017:199). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua item pernyataan pada penelitian ini dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel penelitian karena nilai *cornbach alpha* menghasilkan nilai lebih dari 0,7.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. H₁ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Langkah 1

Model	Koefisien regresi (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X ₁ → Y	0,393	0,000	Positif dan Signifikan
X ₂ → Y	0,647	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,393 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $Y = 0,393X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama H1 diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di PT. Berau Agro Tech maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut dapat kita lihat ketika karyawan merasa senang dalam menjalankan pekerjaan maka akan memberikan kinerja yang terbaik untuk PT. Berau Agro Tech. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan suasana kerja yang baik dan ketika karyawan bekerja dengan suasana yang nyaman dan terjaga maka karyawan akan senang dengan pekerjaan yang dijalankan. Jadi kondisi kerja yang menyenangkan mencakup pencahayaan yang memadai, udara tempat kerja yang sejuk dan kebisingan dapat dikendalikan dalam penyelesaian tugas sehingga meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lyta dan Harmon (2017) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. H₂ : Budaya organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,647 dengan nilai signifiansi 0,000, sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $Y = 0,647X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua X₂ diterima, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan apabila nilai-nilai budaya organisasi pada PT. Berau Agro Tech tertanam pada diri karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mampu memberikan perhatian pada setiap pekerjaan akan mempunyai kualitas kerja yang baik misalnya jika suatu saat terjadi permasalahan pada pekerjaan karyawan dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Selain itu, karyawan yang mampu berorientasi pada semua kepentingan bersama dapat bekerja sama dalam pekerjaan secara baik seperti pekerjaan dilakukan secara tim bukan individu. Jadi karyawan yang sudah memahami pedoman bertingkah laku dalam budaya organisasi pada PT. Berau Agro Tech akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian karyawan sehingga karyawan memiliki tanggungjawab pada perusahaan yang menyebabkan kinerjanya meningkat.

Selain itu, diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amanda, Budiwibowo, dan Amah (2017) diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Langkah 2

Model	Koefisien regresi (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
--------------	------------------------------	-------------------------------	-------------------

$X_1 \longrightarrow M$	0,519	0,000	Positif dan Signifikan
$X_2 \longrightarrow M$	0,642	0.000	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (M) sebesar 0,519 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $M = 0,519X_1$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan PT. Berau Agro Tech semakin baik maka kepuasan yang mereka rasakan juga semakin tinggi. Hal ini dapat dilihat ketika aspek lingkungan kerja karyawan terpenuhi maka hal tersebut akan membawa dampak baik bagi perusahaan dan karyawan juga merasakan kepuasan. Selain itu, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan didalam mengerjakan pekerjaan. Adanya lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2015) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. **H₄ : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan analisis regresi tabel 2, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,642 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \text{ value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan yang didapatkan karyawan. Penerapan budaya pada perusahaan sangat diperlukan karena melalui budaya organisasi tersebut akan tercipta suasana kerja yang nyaman. Karyawan yang memiliki budaya organisasi cenderung

akan memberikan hal positif pada perusahaan seperti memiliki nilai-nilai dan sikap yang baik terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan budaya organisasi yang menyebabkan karyawan PT. Berau Agro Tech memiliki rasa ketergantungan, rasa memiliki dan rasa tanggung jawab pada perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Koko, Mukzam, Nurtjahjono (2015) diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

5. H₅ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Langkah 3

Model	Koefisien regresi (b)	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
M → Y	0,789	0,000	Positif dan Signifikan
X ₁ + M → Y	-0,023	0,746	Positif dan Tidak Signifikan
X ₂ + M → Y	0,240	0,002	Positif dan Signifikan

Sumber : data primer diolah (2021)

Berdasarkan analisis regresi tabel 3, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,789 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (*p value* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima (H₅) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai Koefisien regresi yang positif menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Berau Agro Tech maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Hal tersebut membuat karyawan merasa apabila pekerjaan yang dilakukan dapat dipahami dan diselesaikan dengan baik maka tentunya akan berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Karyawan PT. Berau Agro Tech yang merasa puas atas apa yang diberikan perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui beberapa aspek

diantaranya pemberian gaji yang sesuai membuat karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan serta adanya rekan kerja yang menyenangkan sehingga memudahkan dalam berinteraksi mengenai penyelesaian pekerjaan. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya bahkan melampaui apa yang ada pada deskripsi pekerjaannya.

Selain itu, diterimanya hipotesis kelima pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dessy dan Widjojo (2013) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. H6 : Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4
Perbandingan Nilai Signifikansi

Model	Signifikansi (<i>p</i> value)	Keterangan
$X_1 \longrightarrow Y$	0,000	-
$X_1 + M \longrightarrow Y$	0,746	<i>Complete mediation, not significantly different from zero</i>
$X_2 \longrightarrow Y$	0,000	-
$X_2 + M \longrightarrow Y$	0,002	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>

Sumber : data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000. Setelah diregresi bersama kepuasan kerja, nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,746 ($p\text{-value} > 0,05$). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini berupa mediasi menyeluruh (*complete mediation*), dapat diterima.

Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT. Berau Agro Tech maka karyawan merasakan nyaman sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat. Lingkungan kerja merupakan komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Selain itu kesesuaian

pengaturan dan tata letak peralatan kerja pada PT. Berau Agro Tech juga berpengaruh terhadap kenyamanan dan keterampilan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Selain itu, diterimanya hipotesis keenam pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ita, Satria, dan Wicaksono (2019) diperoleh hasil bahwa ketika lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kepuasan kerja dapat memediasi atau meningkatkan kinerja karyawan.

7. H₇ : Kepuasan Kerja Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000. Setelah diregresi bersama kepuasan kerja (M), nilai signifikansi budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,002 ($p\text{-value} < 0,005$). Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini berupa mediasi sebagian (*partial mediation*), dapat diterima.

Nilai koefisien regresi menunjukkan apabila semakin baik nilai-nilai budaya organisasi yang tertanam pada PT. Berau Agro Tech maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja sehingga meningkatnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan sendirinya meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menguatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, diterimanya hipotesis ketujuh pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Davoodalmousavi (2013:390) dan Sayuta et.al (2012:74) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, tetapi peningkatan kinerja karyawan tidak

didominasi oleh kepuasan kerja karena budaya organisasi masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aldea, Budiwibowo, Amah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM TIRTA TAMAN SARI Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6 No. 1. Hlmn 1-12.
- Davoodalmousavi, M. S (2013). The Correlation Between Organizational Culture and Job Satisfaction of Employees in Biotechnology Production Companies. *European Journal of Experimental Biology*, 3(5), 389-399
- Dessy dan Widjojo. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Santosa. *MODUS.VOL 25.No 2*.
- Edison Emron, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber-daya-manusia/>

- Ita, Satria dan Wicaksono. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada SP Alumunium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN Vol 3 No 1 2019*.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* Depok: RajaGrafindo. Persada.
- Koko, Mukzam dan Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 1 Januari 2015.
- Lestari. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. 2015. *Jom FEKON* Vol 2. No 1.
- Lyta dan Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 3. No 2.
- Muhamad, Sukojto, Adam. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (STUDI PADA RSUD KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN). *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 4 No. 3. Hal. 145-159.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2005. *Perfomance Apparaaisal sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Gratindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A., 2017. *Perilaku Organisasi* (Edisi ke Enam Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Syauta, Jack Henry. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational commitmen to Job Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2319-8028.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prena Media Group.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Wirawan, 2017. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo.