
**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Puskesmas La'o Manggarai**

Yohana Cintami Lery¹, Hersanius Kurnia Peong², Felisima Ica³, Maria Yulita Dhone⁴,
Mariano Firmansyah⁵

^{1,2,3,4} Politeknik eLBajo Commodus, Labuan Bajo, Indonesia,

⁵Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia

Email : cintamylery@gmail.com, ecankp19@gmail.com,

icafelisima08@gmail.com, yulitamaria07@gmail.com, marianofirmansyah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, (2) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (3) untuk menguji kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (4) untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai, (5) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui survei online terhadap pegawai Puskesmas La'o di Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Jumlah sampel sebanyak 76 responden. Data penelitian dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*, yakni salah satu teknik *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (4) kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai memediasi beban kerja, (5) kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai memediasi lingkungan kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

Abstract

This research aims (1) to test the effect of workload on employee performance, (2) to test the effect of the work environment on employee performance, (3) to test employee job satisfaction on employee performance, (4) to test the effect of workload on employee performance mediated by employee job satisfaction, (5) to examine the influence of the work environment on employee performance mediated by employee job satisfaction. The research design used in this research is descriptive quantitative and uses purposive sampling techniques. Data was collected through an online survey of La'o Community Health Center employees in Manggarai, East Nusa Tenggara. The total sample was 76 respondents. Research data was analyzed using Partial Least Square (PLS), which is a Structural Equation Modeling (SEM) technique using SmartPLS version 4 software. The research results show (1) workload has a negative effect on employee performance, (2) the work environment has a positive effect on employee performance, (3) job satisfaction has a positive effect on employee performance, (4) employee performance on employee job satisfaction mediates workload, (5) employee performance on employee job satisfaction mediates the work environment.

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, secara usaha guna bersama-sama mengelola aset yang dimiliki dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau disingkat SDM merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Ardana et al., (2012:03) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Sebuah perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan selalu berubah karena sumber daya manusia adalah kunci dari jalannya suatu perusahaan. Setiawan (2018), menyebutkan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi begitu modern (Hasibuan, 2019).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam organisasi salah satunya pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah selanjutnya disingkat UPTD adalah unit organisasi pada Dinas Kesehatan yang merupakan unsur pelaksanaan teknis operasional Dinas Kesehatan di lapangan. Yang kemudian sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan No. 75 Th. 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Dalam Pasal 1 menyatakan bahwa "*Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut sebagai Puskesmas*". Kemudian sesuai dengan pasal 32 menyebutkan "*Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.*" Hal ini sesuai dengan ada pada Peraturan Pemerintah No. 18 Th. 2016 tentang perangkat daerah. Jika ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran. Puskesmas merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di jenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangatlah penting dalam keberadaannya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan Kabupaten berdasarkan geografi, demografi, sarana dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja yang diemban Puskesmas.

Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitas dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat.

Sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi di antara para pegawai dan menyuar padukan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerjasama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama diantara para manajer dan pegawai. Manajer bertanggung

jawab untuk menjalankan tugas dan peranan yang telah diberikan. Meningkatnya kinerja dari para pegawai bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Faktor yang kedua adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, kelompok. Dari kedua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga faktor yang memediasi variabel-variabel ini yaitu variabel kepuasan kerja pegawai. Dengan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan, dan memiliki lingkungan kerja yang baik bisa memberikan rasa puas bagi karyawan atau para pegawai. Dari kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan atau para pegawai bisa memberikan peningkatan terhadap kinerja mereka. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa puas maka kepuasan kerja pegawai tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka pegawai tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan (*Job Satisfaction*) juga dapat diartikan sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya (Suwatno, Priansa & Donni, 2011).

Pengamatan pada UPTD Puskesmas La'o dimana pegawai puskesmas memiliki beban kerja yang tinggi, dikarenakan pegawai yang harus menggantikan pekerjaan pegawai lainnya, dan imbalan yang diterima tidak sesuai dengan apa yang sudah diberikan pegawai bagi Puskesmas, jumlah pasien yang harus dirawatnya, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan pelayanan bagi pasien yang setiap harinya dengan kondisi yang selalu berubah, meskipun beban kerja yang mereka rasakan sangat berat akan tetapi para pegawai harus melayani pasien secara intensif. dengan pelayanan yang baik, maka akan memberikan tanggapan yang baik yang bisa didapatkan para pegawai sehingga para pegawai bisa merasa puas dalam pekerjaan mereka, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila para pegawai tidak memberikan pelayanan yang baik bagi para pengunjung maka para pengunjung pun akan memberikan tanggapan yang tidak baik bagi pegawai puskesmas. Dari tanggapan para pengunjung yang tidak baik mampu membuat kinerja pegawai menurun. Akibat negatif dari permasalahan ini, kemudian timbul emosi pegawai yang tidak sesuai yang diharapkan sebagai petugas kesehatan. Beban kerja yang dirasa berlebihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas puskesmas itu sendiri.

Sedangkan lingkungan kerja di sekitar Puskesmas dan di area Puskesmas dirasa sudah nyaman akan tetapi masih diragukan dikarenakan tata letak ruangan yang terlalu kecil sedangkan jumlah pegawai tidak memungkinkan untuk ada dalam satu ruangan sehingga harus dipindahkan ke tempat lain, sehingga membuat pasien kebingungan pada saat berkunjung ke puskesmas.

Dari kedua faktor tersebut membuat kepuasan kerja pegawai sebagai variabel mediasi menurun, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai juga ikut menurun. Adanya fenomena

tersebut, maka penulis mengangkat judul “Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”.

Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, (Setiawan, 2018). Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia sangat mempengaruhi mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaiknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.” (Koesomowidjojo, 2017).

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan merasa senang di lingkungan dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Rivai (2014), menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kinerja

Rivai (2014), menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Moehariono (2014) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik

secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

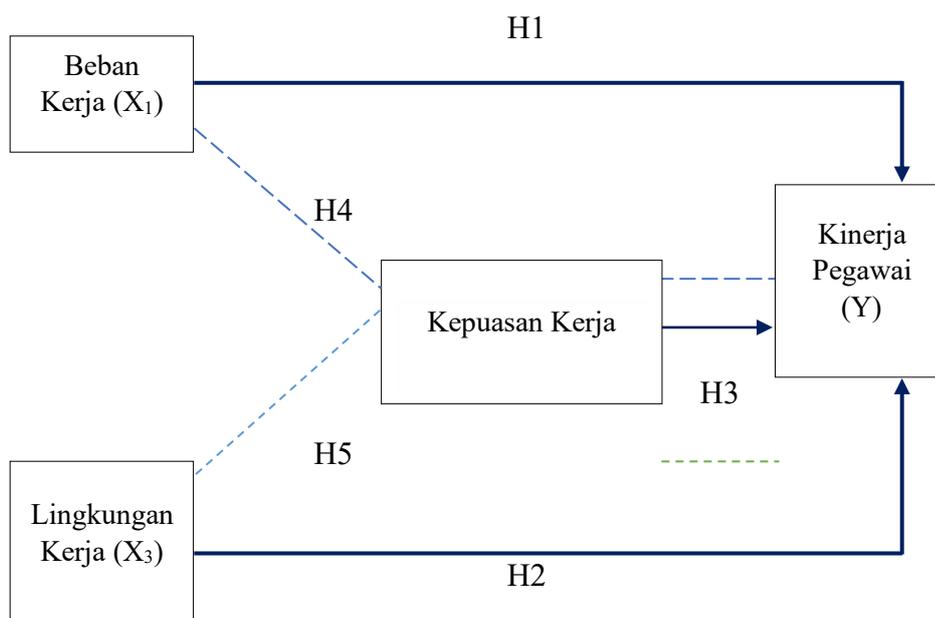
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi responden mengenai perasaan dalam diri seseorang tentang pekerjaan yang sudah dilakukan. Sikap pada kepuasan kerja yaitu dengan senang melakukan tugasnya. Kepuasan yang tinggi akan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan dapat mengurangi kesalahan. Pemahaman mengenai kepuasan kerja sebagaimana dinyatakan oleh Wang dan Ho (2012:44): “*Job satisfaction referred to the individual's emotional attitude or tendency toward work.*” Pendapat ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mengarah pada sikap emosional individu tau tendensi terhadap pekerjaan. Pada dasarnya pendapat ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat kesukaan individu terhadap pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Porter (dalam Pradikta, 2011:21), ia mendefinisikan kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Semakin kecil selisih kondisi yang sesungguhnya ada, maka seseorang cenderung merasa semakin puas. Menurut (Robbins and Coulter, 2012) kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seorang yang tidak puas memiliki sikap negatif. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, mereka biasanya mengacu pada kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Hipotesis yang terbentuk sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H4 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
- H5 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Metode

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011:8) yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas La’o di Manggarai Nusa Tenggara Timur. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu dengan kriteria pegawai Puskesmas PNS dan Non PNS. Sedangkan untuk pembagian kuesioner dilakukan dengan menggunakan *incidental sampling*.

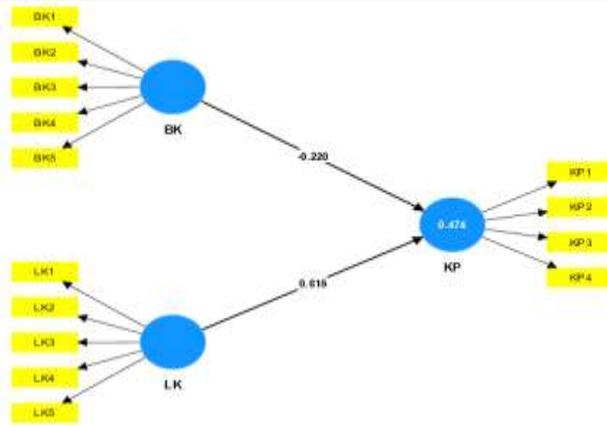
Hasil Dan Diskusi

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel. Hasil uji hipotesis dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* dan *specific indirect effect*. Menguji *path coefficient* dengan metode *bootstraping* dengan melihat nilai *p value* > 0,05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel dan sebaliknya. Untuk nilai signifikansi yang digunakan adalah t tabel 1,96 (*significant level* = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1,96 dapat dikatakan signifikan dan jika nilai *t-statistic* < 1,96 dianggap tidak signifikan. Berikut ini hasil pengujian nilai *path coefficient*:

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Estimasi *direct effect* dilakukan antara variabel independen dan variabel dependen. *Direct effect* dilakukan untuk melihat pengaruh langsung antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat dijelaskan dalam tabel berikut:



Gambar 2. Hasil Output *SmartPLS*

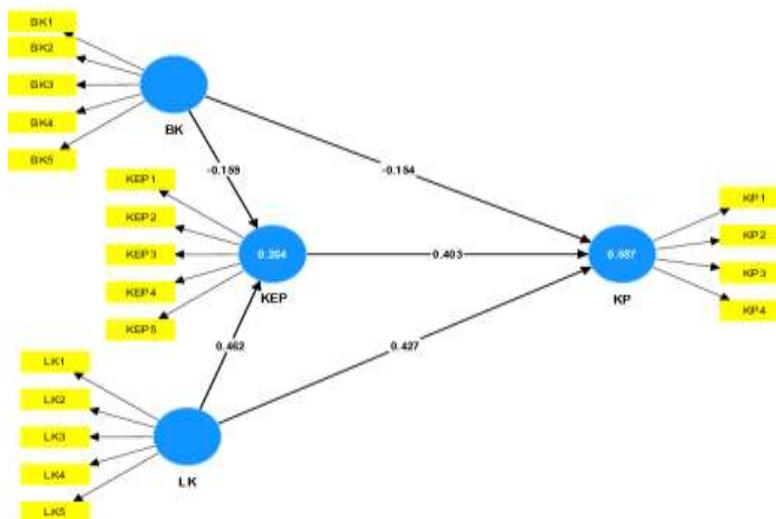
Tabel 1. Hasil Output *SmartPLS*

No	Variabel	Path Coefficient	P Values	Status
1	BK→KP	-0.220	0.006	Signifikan
2	LK→KP	0.615	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS* 4.0 (2023)

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat hasil perhitungan *specific indirect effect*. Jika *P value* < 0,05 maka signifikan, yang artinya variabel mediasi dapat memediasi pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Selain *P value* penentuan hipotesis diterima atau ditolak juga ditentukan oleh nilai *t-statistic* > 1,96. Hasil penelitian dapat dijelaskan dalam gambar & tabel berikut :



Gambar 2. Hasil Output *SmartPLS*

Tabel 2. Hasil Output *SmartPLS*

Variabel	<i>Path Coefficients</i>	T statistik (O/STDEV)	P Values	Status
BK→KEP	-0.159	1.995	0.006	Signifikan
LK→KEP	0.462	4.737	0.000	Signifikan
BK→KP	-0.154	1.987	0.008	Signifikan
LK→KP	0.427	6.158	0.000	Signifikan
KEP→KP	0.403	5.507	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *SmartPLS* 4.0 (2023)

Tabel 2 merupakan nilai *path coefficients* hasil pengujian semua variabel dengan menggunakan *SmartPLS*. Nilai *path coefficients* ini menjadi dasar pengambilan keputusan pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Adapun keputusan berdasarkan tabel di atas adalah:

Dasar pengambilan keputusan untuk hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3 dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

Jika $t\ statistics \geq 1,98$ dan $p\ values \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t\ statistics < 1,98$ dan $p\ values > 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dasar pengambilan keputusan untuk hipotesis 4, dan hipotesis

Persyaratan efek mediasi yang harus dipenuhi adalah: *p value direct effect* X ke Y harus signifikan, dan *p value indirect effect* X ke M serta M ke Y harus signifikan. Setelah persyaratan terpenuhi, maka dapat diambil keputusan berkaitan dengan mediasi. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis mediasi pada penelitian ini adalah:

Jika *path coefficient* antara variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) dan dependen (Kinerja pegawai) dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya tidak berubah dan tetap signifikan, maka H_0 diterima dan H_A ditolak (*no mediation*).

Jika *path coefficient* antara variabel independen (Beban kerja dan Lingkungan kerja) dan dependen (Kinerja pegawai) dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_A diterima dengan mediasi sebagian (*parsial mediation*).

Jika *path coefficient* antara variabel independen (Beban kerja dan Lingkungan kerja) dan dependen (Kinerja pegawai) dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah nilainya dan tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_A diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

Keputusan

Pengujian Hipotesis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil estimasi pengujian *direct effect* menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar -0.220 dan signifikan 0.006 dan hasil dari estimasi *indirect effect* menunjukan bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0.154 dan signifikan. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari estimasi pengujian *direct effect* menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.615 dan *p value* sebesar 0.000 dan hasil dari estimasi *indirect effect* menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.427 dan *p value* sebesar 0.000 dan signifikan. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien 0.403 dan nilai *p value* sebesar 0.000, maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah, jika nilai kepuasan kerja meningkat maka nilai kerja pegawai juga akan ikut meningkat.

Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari estimasi pengujian *direct effect* menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar -0.220 dan signifikan 0.006 dan hasil dari estimasi *indirect effect* menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.154 dan signifikan. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan karena memenuhi syarat efek mediasi, yaitu nilainya turun dan tetap signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).

Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari estimasi pengujian *direct effect* menunjukkan bahwa nilai *part coefficient* lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.615 dan *p value* sebesar 0.000 dan hasil dari estimasi *indirect effect* menunjukkan bahwa nilai *path coefficient* lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.427 dan *p value* sebesar 0.000 dan signifikan, yaitu nilainya turun dan tetap signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi beban kerja, kinerja pegawai cenderung menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, meskipun mediasi tersebut bersifat sebagian (*partial mediation*). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tetap mempengaruhi kinerja, namun efek tersebut sebagian diimbangi oleh tingkat kepuasan kerja. Demikian pula, kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ardana et al, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Astianto., Anggit & Suprihhadi., Heru. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7, 2014.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pradikta. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Global Indonesia Komunikatama Jakarta*. Skripsi Universitas Negeri Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunarso. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wang, Gao-Liang, Yu-Je Lee & Chuan-Chih Ho. 2012. *The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention on Organizational operating performance: as Exemplified with Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan*. *Research in Business and Management*. Vol. 1(2), pp 44.