

# Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Hotel Kuta Central Park Bali)

Ni Putu Dian Hariasih<sup>(1)</sup>

I Gede Aryana Mahayasa<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia.

Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 08238

e-mail: puutudian@gmail.com

Diterima: 29 April 2024

Direvisi: 12 Agustus 2024

Disetujui: 10 September 2024

## ABSTRACT

*This study aims to understand the impact of the work environment on employee performance, using job satisfaction as a mediator. The research was conducted on the employees of the Kuta Central Park Hotel, with a sample size of 39 people, using a saturated sampling method. The path analysis and Sobel test were used to analyze the data. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction. Moreover, job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance. The work environment indirectly affects employee performance through job satisfaction, and job satisfaction partially mediates the relationship between the work environment and employee performance. The study recommends conducting operational checks to reduce the number of damaged equipment, checking work infrastructure at regular intervals, providing motivation, and conducting employee evaluations to improve employee performance and build trust in their work.*

**Keywords:** *work environment; job satisfaction; employee performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian dilakukan terhadap karyawan Hotel Kuta Central Park dengan jumlah sampel 39 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis jalur dan uji Sobel digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kajian tersebut merekomendasikan untuk melakukan pemeriksaan operasional untuk mengurangi jumlah peralatan yang rusak, memeriksa infrastruktur kerja secara berkala, memberikan motivasi, dan melakukan evaluasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membangun kepercayaan dalam pekerjaannya.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting untuk menunjang tercapainya suatu tujuan yang maksimal dalam hotel. Sumber daya manusia berperan penting untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi dalam hotel. Hotel harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya dan terampil agar akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. Arda (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Artinya kinerja karyawan merupakan hasil kerja nyata pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan pada periode tertentu yang sesuai dengan tanggung jawab dari *job requirement* pada perusahaan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan yaitu memberikan kepuasan terhadap pelanggan sehingga menciptakannya citra perusahaan yang bagus, *reapeter* dan mensejahterakan semua karyawan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal yang dapat di dukung oleh kepuasan kerja (Hanafi dan Yohana, 2017).

Indikator kinerja karyawan merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Indikator kinerja menurut Suryani dan Resniawati (2022) yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama. Menurut Marwansyah (2015) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas yang dihasilkan dan waktu kerja. Menurut Ayunasrah *et al.* (2022) terdapat tujuh indikator kinerja karyawan yaitu tujuan (*goals*), yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, standar (*standard*), umpan balik (*feedback*), alat atau sarana (*means*), kompetensi (*competence*), motif (*motive*) dan peluang (*opportunity*).

Prahasti dan Wahyono (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Artinya kepuasan kerja merupakan persepsi atau kesan atas kinerja dan harapan karyawan dengan mencapai tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja (Elizar dan Hasrudy, 2018). Indikator dari kinerja karyawan menurut Lestary dan Chaniago (2018) adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Nabawi (2019) adalah kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap promosi dan kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Siagian dan Khair (2018) lingkungan kerja merupakan

segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dikelompokkan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Hasi *et al.*, 2020). Lingkungan fisik merupakan bentuk keadaan fisik yang berada disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung seperti penerangan, temperatur tempat kerja, kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, alat atau perlengkapan kerja (Aruan dan Fakhri, 2015). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan (Wibowo *et al.*, 2014). Wardana *et al.* (2024) mengemukakan indikator mengenai lingkungan kerja yaitu perlengkapan kerja, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja dan hubungan personal. Wuwungan *et al.*, (2017) menggunakan indikator dari lingkungan kerja yaitu cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan.

Kresmawan *et al.* (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasi *et al.* (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, hipotesis kedua yang mempresentasikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terdukung. Suryani dan Resniawati (2022) dengan jumlah 69 orang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. Hanafi dan Yohana, (2017) menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai  $t\text{-value } 3.36 > t\text{-tabel } 1.96$  yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hotel Kuta Central Park merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi dan *food and beverage* yang beralamat di Jalan Patih Jelantik, Kuta, Badung yang telah berdiri pada tahun 2012 yang memiliki kamar sebanyak 225 kamar dengan lima belas tipe kamar dan berbagai fasilitas seperti restoran, gym, spa, pool, *pluground*, *kidsclub*, ruang *meeting*, *shuttle bus* dan lainnya. Kuta Central Park Hotel memberikan pelayanan berupa jasa yang bergerak dibidang pariwisata yang memberikan pelayanan akomodasi, makan dan minum serta tempat rekreasi untuk menikmati wisata di daerah tujuan wisata sehingga memberikan kesan yang menyenangkan saat berwisata. Kuta Central Park Hotel membutuhkan sumber daya manusia untuk memberikan kepuasan pengunjung sehingga harus mensejahterakan karyawan dengan lingkungan kerja yang optimal yang didukung oleh kepuasan kerja yang baik sehingga tingkat kinerja karyawan tidak akan menurun.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan terkait menurunnya kinerja karyawan di Hotel Kuta Central Park disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang kurang optimal, cenderung

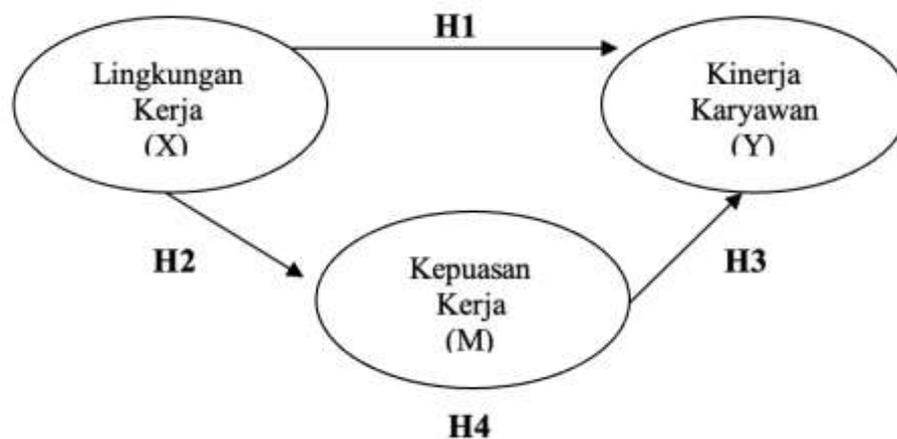
kurang adanya kerjasama anantara hubungan personal karyawan sehingga menurunnya inisiatif dalam bekerja, kondisi kerja kurang kondusif, peralatan yang kurang diperhatikan kebersihannya seperti yang terjadi di lapangan cerobong dari pizza di *kitchen* kurang dibersihkan sampai karatan dan menyebabkan kebocoran sehingga terjadinya kebakaran kecil. Selain itu, kondisi kerja pada ruangan kantor tidak tertata rapi sehingga saat mencari barang yang diperlukan lama ditemukan. Hubungan antara sesama karyawan mengalami lingkungan kerja yang *toxic* dimana keadaan yang saling membicarakan sesama rekan kerja. Selain itu dari hasil wawancara adalah karyawan merasa belum puas terhadap gaji yang didapatkan dan kurangnya promosi jabatan karyawan (Sofyan, 2013). Faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka, kepuasan kerja juga akan meningkat sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Hanafi (2017) memberikan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan. Ayunasrah *et al.* (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ayunasrah (2022) bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Putri dan Mani (2023) secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang.

Adanya *research gap* memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengajukan sebuah hipotesis dengan menghadirkan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja sebagai mediasi. Hasil penelitian terdahulu menurut Hanafi (2017) memberikan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan. Ayunasrah *et al.* (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ayunasrah *et al.* (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Putri dan Mani (2023) menyatakan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. Dari hasil penelitian terdahulu memberikan fakta secara empiris bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Dari kajian tersebut, peneliti mencoba menguji dengan menambahkan variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Dengan adanya variabel mediasi ini akan terjadi pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengujian dengan menambahkan variabel mediasi kepuasan kerja juga dilakukan pada objek dan waktu yang berbeda. Setiap objek penelitian memiliki karakteristik yang berbeda-beda (Pardamean, 2022). Maka, orisinalitas dalam penelitian ini terletak pada penambahan variabel mediasi guna meningkatkan pengaruh antar variabel dan juga terletak pada waktu yang berbeda dan objek penelitian dari penelitian-penelitian sebelumnya. Maka dari itu dapat

merumuskan hipotesis yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### Metode Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Lokasi penelitian ini berada di Jalan Jl. Patih Jelantik, Kuta, Badung, Kabupaten Badung, Bali, nama perusahaan dalam penelitian ini adalah Kuta Central Park Hotel. Hotel ini bergerak dalam bidang akomodasi dan food and beferage. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan dengan jumlah 40 orang, namun dikurangi peneliti karena menjaga independensi dan menghilangkan bias serta objektifitas penelitian maka, peneliti tidak dimaksukan sebagai populasi dan tidak dijadikan sampel atau responden sehingga jumlah sampelnya menjadi 39 orang di Kuta Central Park Hotel. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuisisioner yang diukur menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban dimulai dari sangat tidak setuju dengan nilai satu hingga sangat setuju dengan nilai lima. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dan uji sobel untuk mengetahui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Hasil Uji Validitas dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dengan sebelas indikator, lingkungan kerja dengan delapan indikator, dan kepuasan kerja dengan duabelas indikator masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi  $> 0,30$  sehingga instrumen penelitian atau kuesioner untuk penelitian kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,828 > 0,60$  sehingga masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,816 > 0,60$ , yang berarti bahwa setiap indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,789 > 0,60$ , dalam hal ini setiap indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Pengujian data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) guna menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variable. Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1 Coefficients Substruktur 1 (Model 1) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.695	6.548		0.870	0.390
Lingkungan Kerja (X)	0.577	0.181	0.458	3.192	0.003
Kepuasan Kerja (M)	0.443	0.177	0.359	2.503	0.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah (2024)

Persamaan 1:

$$Y = 5,695 + 0,577 X + 0,443M + e$$

**Tabel 2 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.518	4.404

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

Sumber : data diolah (2024)

Pengaruh error ( $Pe_i$ ) =  $\sqrt{1-R^2}$

$$Pe_i = \sqrt{1-0,543} = 0,67$$

**Tabel 3 Coefficients Substruktur 2 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.579	5.056		4.070	0.000
Lingkungan Kerja	0.633	0.132	0.619	4.799	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4.9, dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut :

Persamaan 2:

$$M = 20.579 + 0,691X + e$$

**Tabel 4 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.384	.367	4.091

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : data diolah (2024)

$$\text{Pengaruh eror (Pei)} = \sqrt{1-R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1- 0,384} = 0,61$$

Menghitung koefisien jalur secara individu yang berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.8, dapat diketahui koefisien regresi dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.577 dengan nilai absolut  $t_{hitung} 3.192 > t_{tabel} 1,689$  dan nilai sig.  $0.003 < a (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.8, dapat diketahui koefisien regresi dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,663 dengan nilai absolut  $t_{hitung} 4,799 > t_{tabel} 1,689$  dan nilai sig.  $0,000 < a (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.8, dapat diketahui koefisien regresi dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,443 dengan nilai absolut  $t_{hitung} 2.503 > t_{tabel} 1,689$  dan nilai sig.  $0,017 < a (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Z hitung  $2,19 > Z$  tabel  $1,96$  dengan demikian variabel kepuasan kerja memiliki peran memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan substruktur 1 dan substruktur 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung serta pengaruh total antara variabel penelitian adalah :

**Tabel 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung pada Variabel Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh melalui kepuasan kerja	Pengaruh total
Lingkungan kerja → Kinerja karyawan	0.577	0.294	0.871
Lingkungan kerja → Kepuasan kerja	0.633		0.633
Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	0.443		0.443

Sumber : data diolah (2024)

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menyatakan analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung, diketahui koefisien regresi sebesar 0,577 dengan absolut nilai  $t_{hitung} 3,192 > t_{tabel} 1,689$  dan nilai Sig.  $0,003 < a (0,05)$ . Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kuta Central Park Hotel. Diartikan juga sebagai semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menyatakan analisis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar 0,633 dengan absolut nilai  $t_{hitung} 4,799 > t_{tabel} 1,689$  dan nilai Sig.  $0,000 < a (0,05)$ . Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kuta Central Park Hotel. Diartikan juga sebagai semakin baik lingkungan kerja maka akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

## 3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menyatakan analisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui koefisien regresi adalah sebesar 0,443 (positif) dengan absolut nilai  $t_{hitung} (2,503) > t_{tabel} (1,689)$  dan nilai Sig.  $(0,0017) < a (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kuta Central Park Hotel. Diartikan juga sebagai semakin puas kepuasan karyawan maka akan memberikan kinerja karyawan yang optimal.

## 4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh  $Z_{hitung} (2,19) > Z_{tabel} (1,96)$  dengan demikian kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,577 dan 0,294 sehingga besaran pengaruh totalnya adalah 0,871. Sehingga variabel kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Hasil ini berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan dan meningkatnya kepuasan kerja maka akan mengurangi penurunan kinerja karyawan pada perusahaan.

## Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan sebelumnya, kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel *Kuta Central Park* Bali antara lain Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang berarti semakin baik lingkungan kerja

karyawan dan didukung dengan kepuasan kerja yang baik maka akan semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Kuta *Central Park* Hotel. Sebagaimana penjelasan tersebut pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu adanya pemeriksaan operasional untuk menekan jumlah peralatan yang rusak, melakukan pengecekan dan pemeliharaan prasarana kerja setiap waktu tertentu, memberikan motivasi dan melakukan evaluasi pada karyawan.

## Daftar Pustaka

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Elizar, & Hasrudy, T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Marwansyah. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 1–8.
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90. <https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>
- Wardana, I. K. P., Agustina, M. D. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(3), 467–474.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjon, G. E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). 16(1), 1–9.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.