

Analisis Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Terkait Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda)

Oleh:

Dinda Rizky Ana Putri (192010200065)

Dosen Pembimbing :

Sumartik, SE.,MM

Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli, 2023



Pendahuluan

Persaingan pada global usaha sangat ketat dan kompetitif. Setiap perusahaan perlu menaikkan kinerja karyawan setiap waktu untuk menekan biaya. Tujuannya adalah untuk memberikan perusahaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perusahaan yang hebat ialah perusahaan yg bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman serta tetap kompetitif dalam menghadapi persaingan yg ketat. Manajemen wajib lebih mau mempertinggi kualitas perusahaan. Kualitas perusahaan yang baik tercermin berasal dari akibat kerja karyawan perusahaan secara umum. Tentunya untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas suatu perusahaan wajib bisa mengelola semua karyawan yg ada pada lingkungan perusahaan sedemikian rupa sehingga karyawan mempunyai komitmen atau loyalitas profesional yang baik terhadap perusahaan. Kinerja seseorang dalam organisasi merupakan acuan yang dapat digunakan untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kerja para karyawan yang bekerja di dalamnya. Prestasi kerja seseorang bisa dikatakan baik bila karyawan tadi bisa menuntaskan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sebab kinerja umumnya dievaluasi berdasarkan apa yg dilakukan karyawan tadi.

Pendahuluan

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan daerah karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yg kondusif membentuk rasa safety serta memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut merasa puas waktu melakukan aktivitas pada kawasan kerjanya

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang buat bekerja sama dengan tekun, teliti serta disiplin dan bertanggung jawab, yg memerlukan kehendak bebas dan kemauan buat mencapai tujuan organisasi.

Pemberian Penghargaan

Tujuan penghargaan karyawan ialah untuk menarik karyawan yg berkualitas ke perusahaan, memotivasi mereka untuk melakukan yg terbaik dan membuat mereka bekerja. Sesuai dengan tujuan penghargaan, semakin tinggi penghargaan, semakin tinggi kepuasan kerja. Pada hal ini, penghargaan dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan

Pendahuluan

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pandangan tentang keadaan umum perusahaan selama kurun waktu tertentu, yang merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam penggunaan sumber daya

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang muncul dalam diri seseorang ketika menilai kualitas pekerjaan secara positif. Kepuasan kerja sebenarnya tergantung pada masing-masing individu karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

Pertanyaan Penelitian

Rumusan Masalah :

1. Apakah lingkungan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

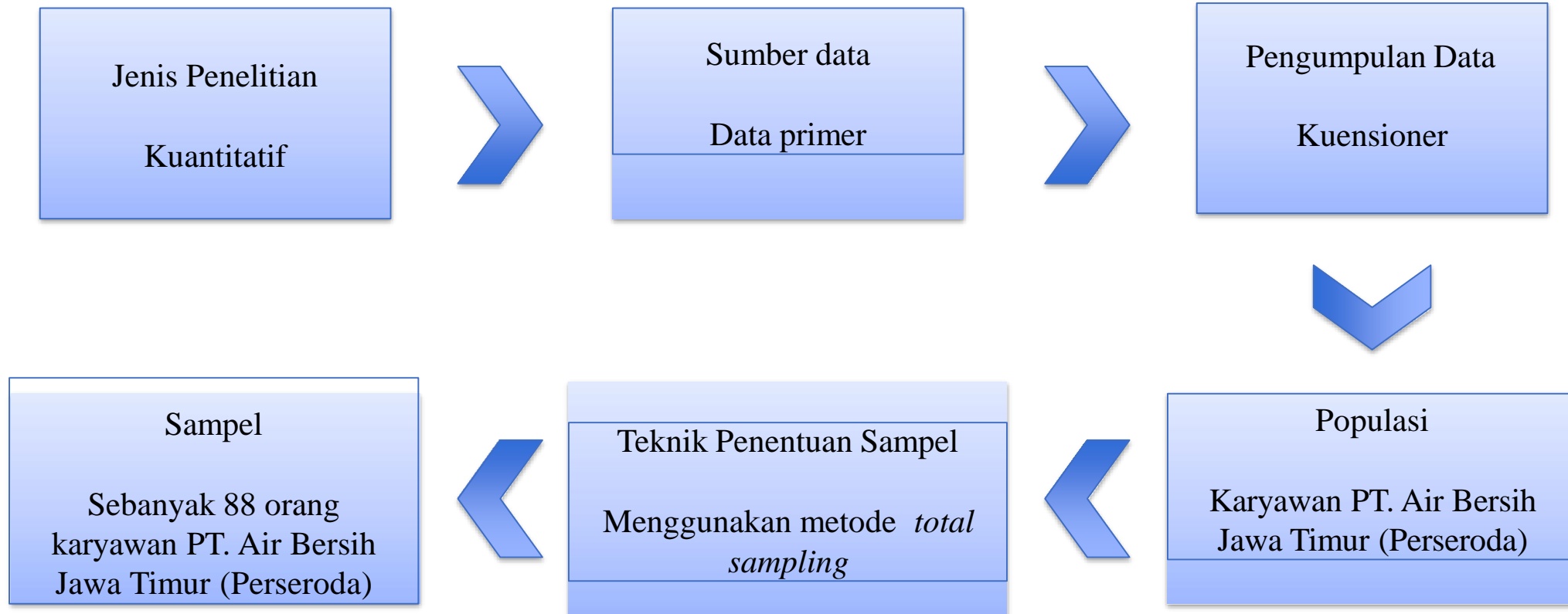
Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kategori SDGs :

Penelitian ini berfokus pada sustainable development goals pilar pembangunan ekonomi yang meliputi point 8 : pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, point 9 : Industri dan inovasi juga infrastruktur.

Metode Penelitian



Metode Penelitian



Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Keamanan kerja 4. Hubungan kerja	Interval
2	Semangat Kerja (X2)	1. Keinginan dalam bekerja 2. Kepuasan 3. Kesenangan 4. Kesungguhan dalam bekerja	Interval
3	Pemberian Penghargaan (X3)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif 4. Pengembangan karir	Interval
4	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Komunikasi 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama	Interval
5	Kepuasan Kerja (Z)	1. Rekan Kerja 2. Pekerjaan Itu Sendiri 3. Kebijakan perusahaan 4. Gaji	interval

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas menghasilkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel X (Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Pemberian Penghargaan) variabel Y (Kinerja Karyawan) dan variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel X, Y dan Z tersebut valid dan digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti.

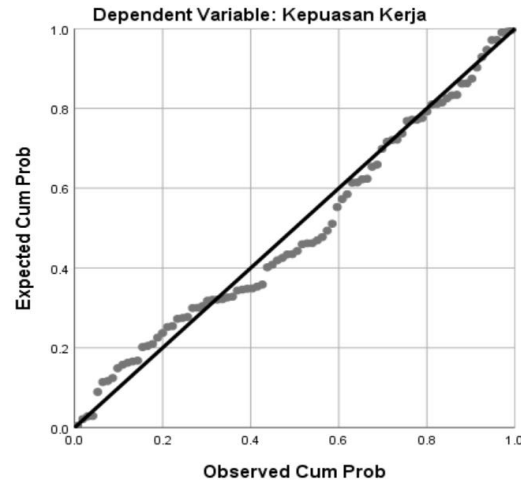
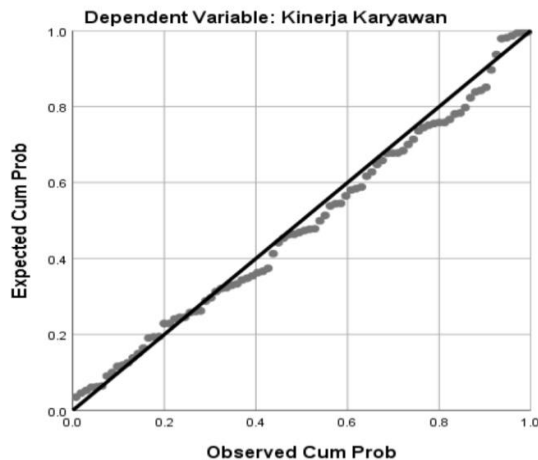
Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	Keterangan
X1 (Lingkungan Kerja)	X1.1	0,523	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,531	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,478	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,330	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,349	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,422	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X1.7	0,334	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,466	0,2096	0,000	0,05	Valid
X2 (Semangat Kerja)	X2.1	0,472	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,404	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,480	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,323	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,399	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,448	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,329	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X2.8	0,427	0,2096	0,000	0,05	Valid
X3 (Pemberian Penghargaan)	X3.1	0,423	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,486	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,423	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,448	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,408	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X3.6	0,456	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X3.7	0,507	0,2096	0,000	0,05	Valid
	X3.8	0,463	0,2096	0,000	0,05	Valid
Y (Kinerja Karyawan)	Y.1	0,530	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,438	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,493	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,340	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,478	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,486	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Y.7	0,348	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Y.8	0,426	0,2096	0,000	0,05	Valid
Z (Kepuasan Kerja)	Z.1	0,430	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Z.2	0,434	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Z.3	0,489	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Z.4	0,471	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Z.5	0,454	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Z.6	0,382	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Z.7	0,435	0,2096	0,000	0,05	Valid
	Z.8	0,384	0,2096	0,000	0,05	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Lingkungan Kerja (X1) 0,737. Nilai Cronbach's Alpha variabel Semangat Kerja (X2) 0,720. Nilai Cronbach's Alpha variabel Pemberian Penghargaan (X3) 0,737 dan nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,749. Nilai Cronbach's Alpha variabel Kepuasan Kerja (Z) 0,742 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,737	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,720	0,60	Reliabel
Pemberian Penghargaan (X3)	0,737	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,742	0,60	Reliabel

Uji Normalitas



Dari Gambar 1, terlihat bahwa pola penyebaran data mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pola penyebaran data mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa data mempunyai distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62966288
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.049
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil uji normalitas Dependent Variable Kinerja Karyawan (Y) menggunakan Kolmogorov-Smirnov test yaitu pada Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ yg artinya data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98410855
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.054
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil uji normalitas Dependent Variable Kepuasan Kerja (Z) menggunakan Kolmogorov-Smirnov test yaitu di Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,68 > 0,05$ yg artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.880	2.616		4.158	.000					
	Lingkungan Kerja	.386	.154	.392	2.510	.014	.564	.264	.224	.326	3.065
	Semangat Kerja	.172	.149	.172	1.151	.253	.513	.125	.103	.356	2.812
	Pemberian Penghargaan	.050	.136	.052	.368	.714	.467	.040	.033	.395	2.531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

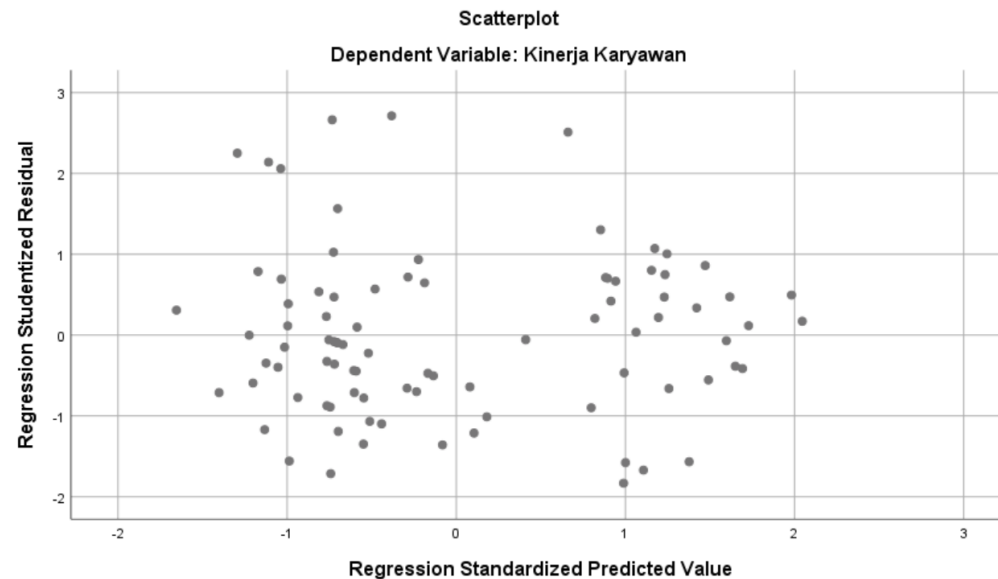
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.794	2.872		4.455	.000					
	Lingkungan Kerja	.230	.169	.226	1.361	.177	.465	.147	.129	.326	3.065
	Semangat Kerja	.237	.164	.230	1.447	.152	.464	.156	.137	.356	2.812
	Pemberian Penghargaan	.082	.150	.083	.550	.584	.416	.060	.052	.395	2.531

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji multikorelinearitas menunjukkan bahwa variabel independen (X1, X2, X3) mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikorelinearitas dan hasil penelitian dinyatakan lolos uji multikorelinearitas

Uji Heteroskedisitas



Pada gambar diatas bisa dilihat bahwa di dalam Scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka bisa dilihat bahwa tidak terjadi heterokedatisitas.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.345	2.372		5.204	.000
	Lingkungan Kerja	.556	.088	.564	6.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dibuktikan menggunakan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel atau $6,328 > 1,663$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.381	2.519		5.311	.000
	Semangat Kerja	.513	.093	.513	5.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Semangat Kerja (X2) memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dibuktikan menggunakan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel atau $5,538 > 1,663$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.906	2.532		5.888	.000
	Pemberian Penghargaan	.449	.092	.467	4.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Pemberian Penghargaan (X3) memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dibuktikan menggunakan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel atau $4,904 > 1,633$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.367	1.826		3.487	.001
	Kepuasan Kerja	.755	.065	.779	11.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dibuktikan menggunakan nilai p-value (Sig) $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel atau $11,538 > 1,633$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.904	2.624		5.680	.000
	Lingkungan Kerja	.474	.097	.465	4.877	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki dampak terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini dibuktikan menggunakan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel atau 4,877 > 1,633. Maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.275	2.688		6.054	.000
	Pemberian Penghargaan	.413	.097	.416	4.243	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variabel Pemberian Penghargaan (X3) memiliki dampak terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini dibuktikan menggunakan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel atau 4,243 > 1,633. Maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.658	2.683		5.463	.000
	Semangat Kerja	.479	.099	.464	4.859	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variabel Semangat Kerja (X2) memiliki dampak terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini dibuktikan menggunakan nilai p-value (Sig) < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel atau 4,859 > 1,633. Maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Uji Sobel

Hipotesis kedelapan : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,782^2 \cdot 0,088^2 + 0,556^2 \cdot 0,085^2 + 0,088^2 \cdot 0,085^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,004} + 0,002 + 0,001$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,007}$$

$$S_{ab} = 0,083$$

Untuk menghitung t statistik dampak intervening menggunakan rumus :

$$t = ab / S_{ab}$$

$$t = 0,434 / 0,083$$

$$t = 5,228$$

Nilai t hitung dibandingkan menggunakan nilai t tabel yaitu $5,228 > 1,96$ maka bisa disimpulkan terjadi dampak intervening atau terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Uji Sobel

Hipotesis kesembilan : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,785^2 \cdot 0,093^2 + 0,513^2 \cdot 0,081^2 + 0,093^2 \cdot 0,081^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,005} + 0,002 + 0,001$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,008}$$

$$S_{ab} = 0,089$$

Untuk menghitung t statistik dampak intervening menggunakan rumus :

$$t = ab / S_{ab}$$

$$t = 0,402 / 0,089$$

$$t = 4,516$$

Nilai t hitung dibandingkan menggunakan nilai t tabel yaitu $4,516 > 1,96$ maka bisa disimpulkan terjadi dampak intervening atau terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Uji Sobel

Hipotesis kesepuluh : Pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,773^2 \cdot 0,092^2 + 0,449^2 \cdot 0,079^2 + 0,092^2 \cdot 0,079^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,005} + 0,002 + 0,001$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,008}$$

$$S_{ab} = 0,089$$

Untuk menghitung t statistik dampak intervening menggunakan rumus :

$$t = ab / S_{ab}$$

$$t = 0,347 / 0,089$$

$$t = 3,898$$

Nilai t hitung dibandingkan menggunakan nilai t tabel yaitu $3,898 > 1,96$ maka bisa disimpulkan terjadi dampak intervening atau terdapat pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja pada PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sudah baik. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator keamanan kerja, menggunakan pernyataan perusahaan menjamin keamanan serta kenyamanan kerja karyawannya dalam bekerja. Hal ini membuktikan dengan lingkungan kerja yg aman serta nyaman tersedianya fasilitas yg memadai dalam menunjang pekerjaan karyawan, maka karyawan akan merasa aman serta nyaman dalam melakukan pekerjaan sebagai akibatnya kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perusahaan menjamin karyawannya dapat bekerja dengan nyaman mendapatkan fasilitas yang lengkap terdapat masjid untuk beribadah, ruang kerja yang ber AC, tersedia dapur untuk karyawan membuat minuman dan lain – lain.

Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Semangat kerja di PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sudah baik. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator menyenangkan pekerjaan, dengan pernyataan dalam menjalankan pekerjaan, saya memiliki kesenangan dalam pekerjaan yang telah di berikan. Hal ini membuktikan seorang karyawan yang bekerja dengan semangat dan tidak merasa terbebani oleh pekerjaannya dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan mempunyai semangat kerja yang rendah dan merasa terbebani dalam suatu pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Karyawan di PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sebagian besar mempunyai semangat kerja yang tinggi, karyawan merasa senang atas pekerjaan yang diberikan dengan menunjukkan hasil kerja yang baik seperti menyelesaikan pelaporan keuangan sebelum deadline. Hal ini membuktikan karyawan akan merasa puas terhadap hasil kinerja mereka sendiri selama bekerja.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pemberian penghargaan di PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sudah baik. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator promosi, dengan pernyataan perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapatkan promosi. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawannya untuk mengembangkan karir melalui hasil kinerja karyawan selama mereka bekerja. Perusahaan mampu memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang baik akan mendapatkan promosi berupa kenaikan jabatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja di PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sudah baik. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator pekerjaan itu sendiri, dengan pernyataan pekerjaan saya sangat menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan memberikan peluang kepada karyawannya untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan bakat masing – masing karyawan. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah pembagian kerja yang adil sesuai dengan jabatan masing – masing dan kemampuan setiap karyawan tanpa adanya pemaksaan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Lingkungan kerja di PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sudah baik. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator keamanan kerja, dengan pernyataan tempat kerja saya menjamin keamanan dan kenyamanan kerja karyawannya dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan memberikan kenyamanan dan keamanan serta fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja, hal ini penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Memberi rasa aman juga bisa dilakukan dengan memberikan jaminan keamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti perusahaan memberikan topi safety, sarung tangan safety, sepatu safety untuk melindungi karyawan saat bekerja di lapangan. Sehingga lingkungan kerja yang aman menjamin karyawan saat bekerja akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Semangat kerja di PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sudah baik. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator menyenangkan pekerjaan, dengan pernyataan dalam menjalankan pekerjaan, saya memiliki kesenangan dalam pekerjaan yang telah diberikan. Hal ini membuktikan bahwa semangat kerja adalah keadaan seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang diinginkan tercapai. Karyawan di PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sebagian besar mempunyai semangat kerja yang tinggi, karyawan merasa senang atas pekerjaan yang diberikan dengan menunjukkan hasil kerja yang baik seperti menyelesaikan pekerjaan dengan cara gotong royong dengan sesama rekan kerja menyelesaikan proyek pembocoran sebelum deadline.

Pembahasan

Pengaruh Pemberian Penghargaan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Pemberian penghargaan pada PT. Air Bersih Jawa Timur (Perseroda) sudah baik. Sesuai hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai tertinggi di indikator promosi, dengan pernyataan perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada karyawan buat mendapatkan promosi. Hal ini membuktikan dimana karyawan merasa mendapatkan peluang serta keadilan yg sama buat menerima kesempatan promosi untuk menaikkan kepuasan kerja. Perusahaan mampu memberikan kesempatan pada semua karyawan yg mempunyai tingkat kinerja yang baik akan mendapatkan promosi berupa kenaikan jabatan serta karyawan akan merasa puas hasil kinerjanya di apresiasi berupa pemberian penghargaan dalam bentuk kesempatan kenaikan jabatan.

Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, karena pada jalur ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga naik atau turunnya lingkungan kerja akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh lingkungan kerja sangat besar, karena lingkungan kerja yang baik dapat memenuhi kebutuhan, secara tidak langsung memberikan kepuasan kerja yang cukup sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Pembahasan

Semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening

Semangat kerja memiliki pengaruh yg signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebab pada jalur ini semangat kerja mempunyai dampak yg signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai akibatnya apabila terdapat peningkatan ataupun penurunan di semangat kerja karyawan maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semangat kerja sangat berpengaruh sebab dengan adanya kemampuan atau kemauan setiap individu buat bekerja lebih giat, tekun dan disiplin buat mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja yg tinggi secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja yang tercukupi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang di harapkan.

Pemberian penghargaan (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening

Pemberian penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebab pada jalur ini pemberian penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga jika setiap karyawan di berikan kesempatan buat mendapatkan pemberian penghargaan dari perusahaan maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pemberian penghargaan sangat berpengaruh sebab dengan adanya pemberian penghargaan perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada karyawan buat mendapatkan promosi atas hasil kinerja karyawan selama bekerja. Pemberian penghargaan yang adil secara tak langsung akan memberikan kepuasan kerja yg tercukupi sehingga bisa menghasilkan kinerja yg di harapkan.

Referensi

- [1] A. D. Satria, U. Brawijaya, and K. Karyawan, “PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN).”
- [2] S. Y. Pratiwi, *INTERVENING (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo)*. 2011.
- [3] K. Dan and K. Terhadap, “Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja,” vol. 6, pp. 17–26.
- [4] R. Fauzia and A. Wardha, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos,” vol. 1, no. 9, pp. 3136–3150, 2022.
- [5] A. Aziz, N. Pratama, and A. Wardani, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang,” vol. 8, no. 2, pp. 119–129, 2017.
- [6] N. Made and D. Kansa, “Ni Made Dewi Kansa Putri Peran Semangat Kerja ...,” vol. 1, no. 2, pp. 60–76, 2019.
- [7] B. Sidoarjo, “Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo,” vol. 8, pp. 323–331, 2020.
- [8] U. B. Darma, D. Andini, W. Agustian, M. Perusahaan, F. Vokasi, and U. B. Darma, “ANALISIS PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . KAI (PERSERO) DIVISI REGIONAL III,” pp. 99–103.
- [9] B. D. A. N. Curup, “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KOPERASI NUSANTARA CABANG,” pp. 164–173, 2020.
- [10] A. Kiswuryanto, “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Bogor),” *Skripsi. Semarang Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Diponegoro*, 2014.
- [11] A. P. Sari, “Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung),” *Skripsi Udinus Repos.*, pp. 1–17, 2013.
- [12] M. Burhan, J. E. H. J. Foeh, and H. A. Manafe, “Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *JIM J. Ilmu Mulidisiplin*, vol. 1, no. 2, pp. 447–458, 2022.
- [13] A. Setiawan, “ Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan,” *J. Akunt. Bisnis dan Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 191–203, 2018, [Online]. Available: <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/akuntansibisnisdanpublik/article/view/246>.
- [14] R. G. Firmasnyah Derry, “Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan,” *Fak. Ekon. Univ. Negeri Makasar*, vol. I, no. 1, pp. 60–82, 2017, doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843.

Referensi

- [15] “No Title,” vol. 2, no. 1, pp. 55–66, 2021.
- [16] K. Terhadap, P. Jabatan, and D. Variabel, “No Title,” 2020.
- [17] M. D. B. Walangitan, J. Manajemen, F. Ekonomi, and U. S. Ratulangi, “PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA PT . BRI (PERSERO) TBK . KANTOR CABANG MANADO) THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE LOYALTY WITH JOB SATI,” vol. 10, no. 2, pp. 207–216, 2022.
- [18] M. Siregar, “Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige,” *J. Divers.*, vol. 5, no. 1, pp. 33–36, 2019, doi: 10.31289/diversita.v5i1.2471.
- [19] A. Nugroho *et al.*, “No Title,” pp. 410–426.
- [20] I. K. W. Darmawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi,” vol. 2, no. 3, pp. 718–728, 2022.
- [21] P. Pegawai and C. V Top, “Jurnal manajemen dewantara,” vol. 7, no. 1, pp. 129–140, 2023.
- [22] A. Pengaruh *et al.*, “NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION , EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN GENERAL PRINTING COMPANY OF THE,” vol. 7, no. 1, pp. 841–850, 2019.
- [23] P. Jurnal, “No Title,” vol. 3, no. 3, pp. 617–634, 2021.
- [24] D. A. N. Disiplin and K. Terhadap, “Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” vol. 12, pp. 3–8, 2022.
- [25] V. N. P. E-issn, P. Komunikasi, K. Karyawan, P. T. Wika, and D. Cilacap, “Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal,” vol. 5, pp. 472–487, 2023, doi: 10.47476/reslaj.v5i2.1552.
- [26] D. I. Lamongan, “KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . STARFOOD INTERNATIONAL,” vol. 21, no. 1, 2022.

