

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DESAIN PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Irmawati

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: irmawati9294@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor ini dianggap memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian ini adalah karyawan dari beberapa organisasi di berbagai sektor industri. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadaptasi dari instrumen yang telah teruji kehandalannya. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif antara desain pekerjaan yang baik dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tugas dan tanggung jawab pekerjaan diatur dengan jelas, karyawan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan sosial, fasilitas fisik yang memadai, dan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Kesimpulannya, penelitian ini menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan dan rekomendasi bagi praktisi manajemen untuk mengimplementasikan strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja mereka.

Kata Kunci: Desain pekerjaan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan, Variabel intervening

Abstract

This study aims to investigate the relationship between job design, work environment, job satisfaction, and employee performance in an organization. These factors are considered to have an important role in creating optimal working conditions and encouraging employees to achieve high performance. The research method used is a survey with a quantitative approach. The respondents of this study were employees from several organizations in various industrial sectors. Data were collected through questionnaires adapted from instruments that have been tested for reliability. The results of data analysis showed a positive relationship between good job design and employee performance. This suggests that when job duties and responsibilities are clearly organized, employees have a better chance of achieving set performance goals. In addition, the results also show that a good work environment contributes positively to employee performance. Factors such as social support, adequate physical facilities, and a positive organizational culture can increase employee

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

motivation and engagement, which in turn improves their performance. In conclusion, this study provides a more in-depth understanding of the relationship between job design, work environment, job satisfaction, and employee performance. This research is expected to provide guidance and recommendations for management practitioners to implement effective strategies to improve employee performance in their work environment.

Keywords: *Job design, Work environment, Job satisfaction, Employee performance, Intervening variable*

Pendahuluan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan utama setiap organisasi. Karyawan berkinerja tinggi memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat keunggulan mereka dibandingkan dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, desain pekerjaan dan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Desain pekerjaan yang baik melibatkan pembagian tugas yang jelas, tanggung jawab yang sesuai, dan otonomi yang cukup untuk karyawan. Desain pekerjaan yang efektif membuat karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi, dan mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja (Setiawan, 2018).

Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup hal-hal seperti komunikasi yang efektif, dukungan tim, kerjasama antar rekan kerja, dan kepemimpinan yang baik (Dinh et al., 2021). Karyawan yang merasa didukung, terhubung dengan rekan kerja mereka, dan memiliki pemimpin yang menginspirasi cenderung bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik (Adelia & Gunawan, 2023).

Organisasi memiliki kemampuan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimal dengan mempertimbangkan desain pekerjaan yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Norawati et al., 2021). Dalam kombinasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi, faktor-faktor ini menjadi kunci penting dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Jufrizen, 2016).

Desain pekerjaan yang baik mencakup aspek-aspek seperti penugasan tugas yang menarik, otonomi dalam pengambilan keputusan, kesempatan pengembangan dan pertumbuhan, serta jelasnya tujuan dan harapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik (seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai) dan elemen sosial (seperti hubungan kerja yang baik, dukungan dari atasan dan rekan kerja) (Srimulyani & Jelita, 2022).

Namun, ada banyak situasi di mana hubungan langsung antara desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan tidak selalu mudah dilihat. Variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai perantara dalam hubungan ini. Kepuasan kerja adalah istilah yang mengacu pada evaluasi subjektif yang diberikan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup pendapat mereka tentang sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan, ekspektasi, dan harapan mereka (Joanna & Jerzy, 2020). Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Akhter & Naveed, 2023) (Rene & Wahyuni, 2018).

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor desain pekerjaan dan lingkungan kerja yang berpengaruh serta memahami peran kepuasan kerja sebagai variabel perantara, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, organisasi dapat merancang strategi dan intervensi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis mereka.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada peran mediasi kepuasan kerja di waktu pasca Covid-19. Temuan penelitian ini akan berkontribusi pada pengetahuan yang ada tentang perilaku organisasi dan memberikan wawasan berharga bagi organisasi untuk merancang intervensi dan praktik yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja yang baru.

PT. GEN 9 Beef Processing merupakan divisi perusahaan yang bergerak di bidang rumah potong hewan dan pengolahan daging sapi. Daging merupakan sumber protein penting dalam kehidupan, dan permintaan akan produk daging segar atau olahan tetap stabil atau bahkan meningkat seiring dengan pertumbuhan populasi dan perubahan gaya hidup masyarakat.

Bisnis pemrosesan daging sapi, atau yang dikenal sebagai bisnis beef processing, melibatkan pengolahan daging sapi dari tahap awal hingga menjadi produk daging yang siap dikonsumsi (Suprianto & Serip, 2021). Ini termasuk pemotongan, pengemasan, penyimpanan, dan pengiriman daging sapi kepada konsumen atau pengecer.

Fenomena bisnis beef processing dapat bervariasi tergantung pada pasar dan tren terkini. Beberapa fenomena yang terkait dengan bisnis ini adalah sebagai berikut:

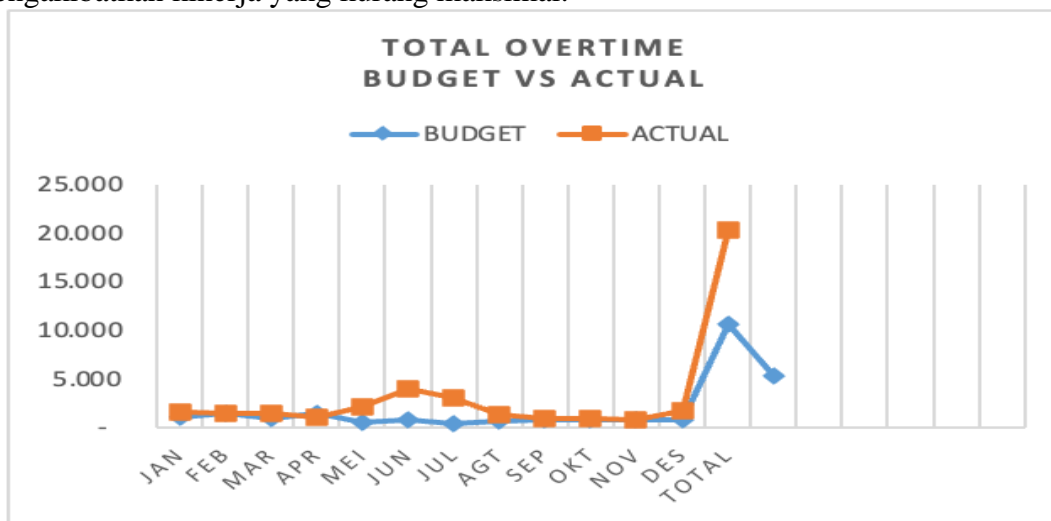
1. Permintaan akan daging berkualitas tinggi: Konsumen semakin sadar akan kualitas makanan yang mereka konsumsi, termasuk daging sapi. Permintaan akan daging sapi berkualitas tinggi, seperti daging organik, daging bebas hormon, atau daging yang diproses dengan metode yang ramah lingkungan, semakin meningkat. Hal ini mendorong bisnis beef processing untuk fokus pada penyediaan daging sapi berkualitas tinggi.
2. Peningkatan pemrosesan daging halal: Di banyak negara dengan populasi Muslim yang signifikan, permintaan akan daging sapi halal terus meningkat. Bisnis beef processing yang mampu memenuhi persyaratan halal dan mendapatkan sertifikasi halal dapat mengalami pertumbuhan yang pesat.
3. Inovasi dalam pengolahan daging: Bisnis beef processing terus berinovasi dalam metode pengolahan dan pembuatan produk daging. Hal ini termasuk penggunaan teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi dan keamanan, pengembangan produk baru yang inovatif, dan penemuan cara baru untuk meningkatkan rasa dan kualitas daging sapi.
4. Peningkatan kesadaran akan kesejahteraan hewan: Ada peningkatan kesadaran masyarakat tentang kesejahteraan hewan dan etika dalam industri pemrosesan daging. Konsumen lebih cenderung mencari produk daging dari hewan yang dihasilkan dengan standar etis, seperti hewan yang dipelihara dengan baik dan diberi makanan sehat. Bisnis beef processing yang dapat menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan hewan dapat menarik pelanggan yang lebih banyak.
5. Perubahan gaya hidup dan preferensi konsumen: Perubahan gaya hidup dan preferensi konsumen juga mempengaruhi bisnis beef processing. Misalnya, adopsi diet

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

vegetarian atau vegan yang semakin populer di beberapa negara dapat mempengaruhi permintaan daging sapi. Di sisi lain, tren seperti peningkatan konsumsi daging olahan atau produk daging yang mudah disiapkan juga dapat membuka peluang baru bagi bisnis beef processing.

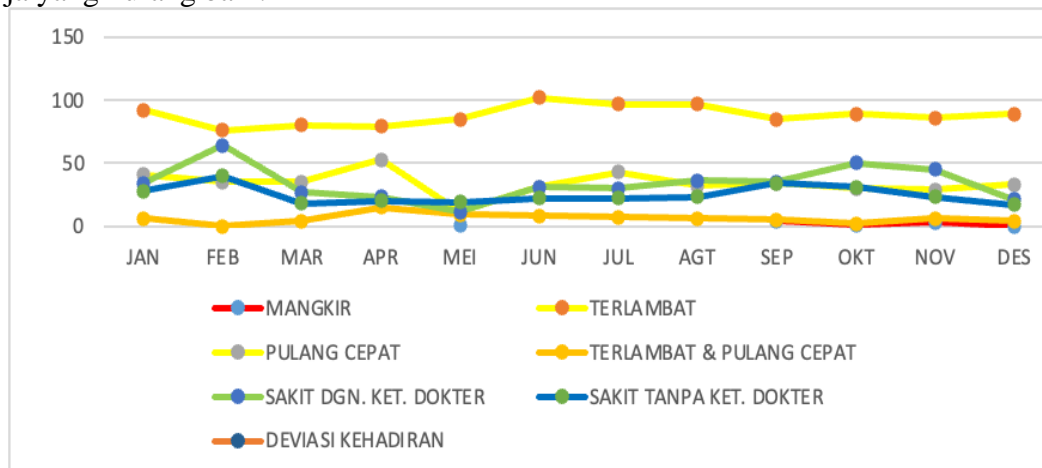
Fenomena-fenomena ini dapat berdampak pada strategi bisnis, inovasi produk, dan pemasaran dalam industri beef processing. Bisnis yang mampu menyesuaikan diri dengan tren dan permintaan pasar terkini memiliki peluang yang lebih baik untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Dengan tingginya permintaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan PT. GEN 9 dengan tingginya overtime pada tahun 2022 Gambar 1 namun data presensi Gambar 2 masih banyak karyawan yang telat, dapat dilihat dari data tersebut desain pekerjaan yang belum maksimal serta lingkungan kerja yang belum baik dapat mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal.



Gambar 1. Data Overtime Tahun 2022
Sumber : Data Departemen HR & GA (2023)

Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan tingginya Actual Overtime yang melebihi dari Budget yang direncanakan oleh perusahaan yang diakibatkan desain pekerjaan yang kurang maksimal. Sedangkan berdasarkan data Presensi pegawai pada Gambar 2 rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik.



Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Gambar 2. Data Presensi Tahun 2022
Sumber : Data Departemen HR & GA (2023)

Mengacu pada penelitian terdahulu bahwa penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi, dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mempromosikan keadilan, kesetaraan, dan peluang yang adil juga dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh (Agatha & Damayanti, 2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Nugroho, 2023) dan um(Arjun et al., 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik, seperti memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang jelas, kesempatan pengembangan, dan variasi tugas yang memadai, dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol dan tanggung jawab yang memadai atas pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, desain pekerjaan yang menawarkan tantangan dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang untuk belajar, mengembangkan keterampilan, dan mencapai pencapaian pribadi, biasanya memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Penelitian juga menyoroti pentingnya konsistensi antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan dalam desain pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka, mereka cenderung lebih puas dalam menjalankan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Hendry, 2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada *research gap* tersebut yang membuktikan bahwa adanya beberapa hasil penelitian yang berbeda dan tidak konsisten, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian untuk mencari akar penyebab masalah mengacu kepada data fenomena bisnis yang berhasil dikumpulkan. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Besar harapan Peneliti dapat memberikan saran untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh Organisasi.

Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan sistematis untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik, dan kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang suatu fenomena. Penelitian ini juga bersifat deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena atau keadaan yang ada dalam populasi atau sampel penelitian, tanpa adanya manipulasi atau pengendalian variabel.

Terdapat 2 jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

oleh peneliti dari sumber pertama, melalui penyebaran kuesioner yang dikirimkan kepada Karyawan PT GEN 9. Data sekunder yang Penulis gunakan adalah dokumen berupa survey kepuasan tahun 2022, record data desain Kerja yang kurang maksimal. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yakni Desain pekerjaan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z).

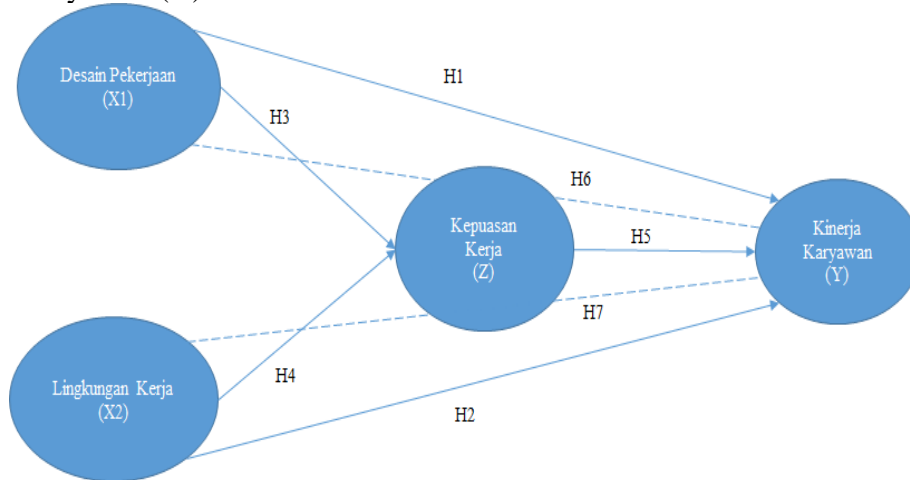
Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT GEN 9. Sesuai hasil perhitungan yang dilakukan dengan rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 71 responden dari populasi sebanyak 250 orang dengan tingkat kesalahan ditetapkan 10%. Sampel didapat dari responden dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*.

Peneliti menyimpulkan Hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat dugaan bahwa Desain Kerja (X_1) pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening

H2: Terdapat dugaan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening

H3: Terdapat dugaan bahwa Kepuasan kerja (Z) pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 3. Kerangka Penelitian.

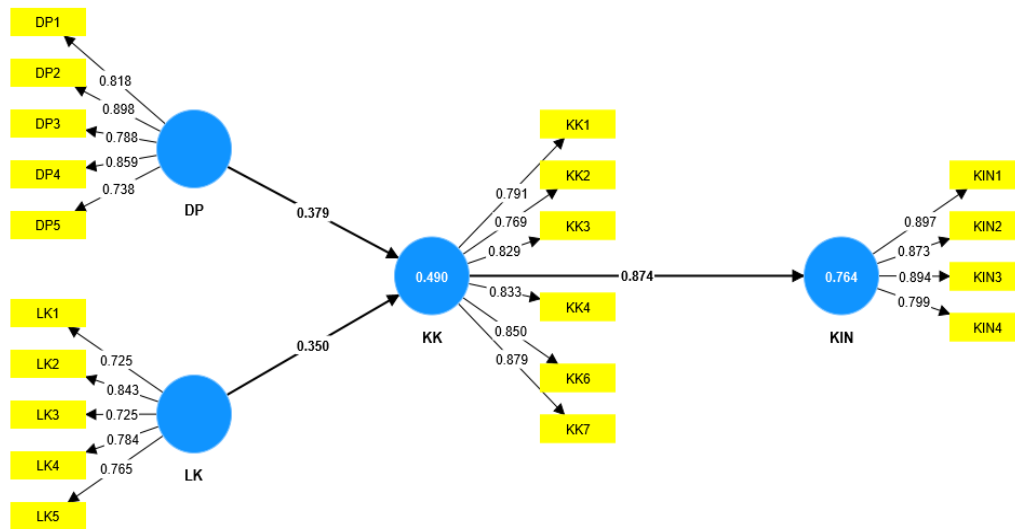
Sumber: Data Yang Diolah Dalam Penelitian, 2023

Hasil dan Pembahasan

Untuk analisa data dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan bantuan *software SmartPLS* versi 4. Jumlah responden yang memberikan feedback sebanyak 65 responden. Berdasarkan Karyawan PKWTT, responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 85%. Kemudian jika dilihat dari usia, responden paling banyak adalah karyawan yang berusia rentang 27-48 tahun sebanyak 75%. Dan jika dilihat berdasarkan masa kerja, responden paling banyak adalah karyawan yang masa kerjanya di atas 5 tahun sebanyak 83%. Selanjutnya jika dilihat berdasarkan pendidikan, responden paling banyak adalah karyawan dengan pendidikan SMA atau sederajat dengan prosentase 61%.

Tahap pertama dilakukan uji kualitas data dengan *SEM PLS algorithm*. Hasil uji ditampilkan berupa gambar berikut ini:

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening



Gambar 4. Hasil Uji *Outer Model*.

Sumber: Pengolahan data penelitian dengan *SmartPLS 4*, 2023

Berikut ini adalah hasil pengukuran untuk indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1 Outer Loadings

	Outer loadings
DP1 <- DP	0.818
DP2 <- DP	0.898
DP3 <- DP	0.788
DP4 <- DP	0.859
DP5 <- DP	0.738
KIN1 <- KIN	0.897
KIN2 <- KIN	0.873
KIN3 <- KIN	0.894
KIN4 <- KIN	0.799
KK1 <- KK	0.791
KK2 <- KK	0.769
KK3 <- KK	0.829
KK4 <- KK	0.833
KK6 <- KK	0.850
KK7 <- KK	0.879
LK1 <- LK	0.725
LK2 <- LK	0.843
LK3 <- LK	0.725
LK4 <- LK	0.784
LK5 <- LK	0.765

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023.

Dengan hasil uji reliabilitas yang memenuhi kriteria, saya memiliki keyakinan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini relatif akurat dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti. Ini membantu meningkatkan kepercayaan terhadap hasil

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

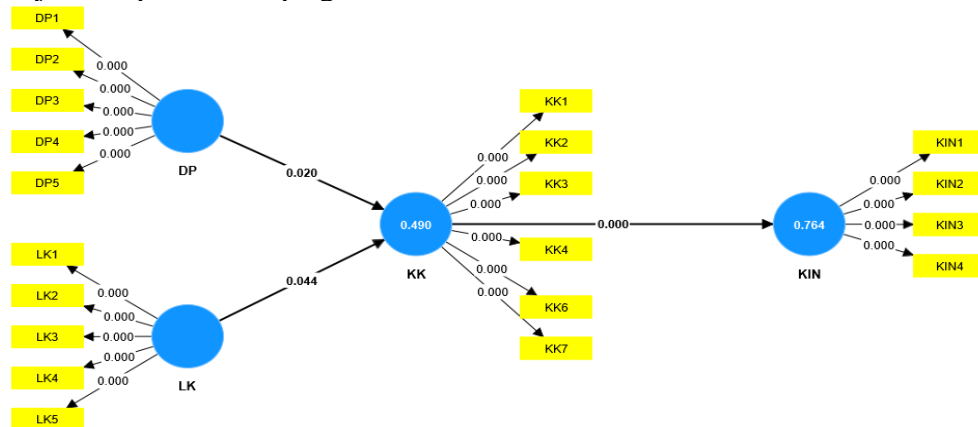
analisis dan kesimpulan yang diambil dari penelitian tersebut.

Tabel 2 *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
DP	0.883	0.948	0.912	0.676
KIN	0.889	0.897	0.923	0.751
KK	0.907	0.914	0.928	0.682
LK	0.835	0.890	0.879	0.592

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023.

Hasil uji ditampilkan berupa gambar berikut ini:



Gambar 2 *Inner Model*.

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2023.

Melalui pengolahan data yang diuji menggunakan program PLS (*Partial Least Squares*) 4 sesuai dengan tampilan pada Gambar 2 diatas, diperoleh hasil pengujian hipotesis dalam bentuk tabel 3 *Path Coefficient* seperti yang ditampilkan di bawah ini. Hasil ini kemudian dapat diinterpretasikan dalam bentuk data deskriptif.

Tabel 3. *Path Coefficients*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DP -> KK	0.379	0.384	0.163	2.320	0.020
KK -> KIN	0.874	0.876	0.027	32.739	0.000
LK -> KK	0.350	0.356	0.173	2.019	0.044

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Tabel 4. *Total Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
DP -> KIN	0.332	0.337	0.147	2.263	0.024
LK -> KIN	0.306	0.311	0.150	2.035	0.042

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

Pada uji path coefficient ini, nilai koefisien path menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel laten dalam skema inner model yang telah disajikan pada Gambar 2. Tabel 3. Path Coefficient memberikan informasi tentang pengaruh variabel laten yang paling signifikan hingga yang paling kecil.

Berdasarkan hasil pengujian, jawaban dari hipotesis penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- a. H1 :Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Desain Pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. GEN 9. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai T statistik sebesar 2,320, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,96, dan P-Value sebesar 0,020, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05).
Artinya, semakin tinggi Desain Pekerjaan dalam merancang tugas-tugasnya, akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja di PT. GEN 9. Ini menunjukkan bahwa aspek Desain Pekerjaan, seperti penyebaran tugas yang jelas, tingkat otonomi, dan kesesuaian antara tugas dan keterampilan karyawan, memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja, diharapkan akan terjadi efek langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di PT. GEN 9. Karyawan yang merasa puas dengan desain pekerjaan mereka akan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan empiris untuk pentingnya perhatian terhadap Desain Pekerjaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan memastikan bahwa tugas-tugas yang ditugaskan kepada karyawan sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. GEN 9.
- b. H2: Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT. GEN 9. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai T statistik sebesar 2,019, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,96, dan P-Value sebesar 0,044, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05).
Artinya, semakin tinggi kualitas Lingkungan Kerja yang nyaman di PT. GEN 9, akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja yang nyaman mencakup faktor-faktor seperti suasana kerja yang positif, dukungan dari rekan kerja dan atasan, fasilitas yang memadai, dan keamanan kerja.
Dengan adanya peningkatan kepuasan kerja, diharapkan akan terjadi efek langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di PT. GEN 9. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka akan cenderung lebih termotivasi, bahagia, dan berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan empiris untuk pentingnya menciptakan dan mempertahankan Lingkungan Kerja yang nyaman di PT. GEN 9. Faktor-faktor seperti suasana kerja yang positif, saling dukung antar rekan kerja, dan fasilitas yang memadai dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat fokus pada peningkatan kualitas Lingkungan Kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. GEN 9.
- c. H3: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. GEN 9. Hal ini dapat diinterpretasikan dari nilai T statistik sebesar 32,739, yang jauh lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96, dan P-Value sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05).
Artinya, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang menyenangkan dan mencintai

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

pekerjaan di PT. GEN 9, akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja yang tinggi mencakup faktor-faktor seperti pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan diri, balas jasa yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan adanya peningkatan Kinerja Karyawan, diharapkan akan terjadi efek langsung terhadap keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkontribusi secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan empiris untuk pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan terciptanya Kepuasan Kerja yang tinggi di PT. GEN 9. Dukungan dan pengakuan terhadap karyawan, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-kehidupan dapat berdampak positif pada Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat berfokus pada peningkatan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. GEN 9.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan di PT. GEN 9, ditemukan beberapa temuan penting yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kepuasan karyawan. Pertama, Desain Pekerjaan (X1) memainkan peran krusial dalam menentukan Kepuasan Kerja (Z) karyawan. Ini berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan bagaimana tugas-tugas dirancang agar sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan untuk meningkatkan kepuasan mereka. Kedua, kualitas Lingkungan Kerja (X2) juga menjadi faktor penting yang tidak bisa diabaikan. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan moral dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada Kepuasan Kerja (Z). Terakhir, namun tidak kalah pentingnya, Kepuasan Kerja (Z) ternyata memiliki korelasi positif dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menekankan pentingnya upaya perusahaan dalam memastikan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, karena kepuasan ini akan berkontribusi langsung pada kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, PT. GEN 9 disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek tersebut dalam strategi manajemen sumber daya manusia mereka.

Dengan mempertimbangkan temuan dari penelitian di PT. GEN 9, penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah strategis guna meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, PT. GEN 9 harus fokus pada perancangan tugas-tugas pekerjaan yang efisien dan efektif. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan diberikan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Kedua, perusahaan perlu berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Ini melibatkan penyediaan fasilitas yang memadai dan dukungan yang berkelanjutan untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan terjaga kesejahteraannya. Terakhir, PT. GEN 9 juga harus memperhatikan aspek-aspek penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan, menawarkan kesempatan pengembangan diri, dan memastikan adanya sistem balas jasa yang adil. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, PT. GEN 9 berpotensi untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang signifikan dan memperkuat posisinya sebagai tempat kerja yang dihormati dan diinginkan oleh para profesional.

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, P., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(12), 5571–5581.
- Agatha, G. C., & Damayanti, K. (2022). Analisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Nirwana Kabupaten Blitar. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 11–19.
- Akhter, A., & Naveed, A. (2023). Role of skill development in job satisfaction through employee engagement as mediator. *Dinkum Journal of Economics and Managerial Innovations*, 2(04), 238–249.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673.
- Dinh, J. V., Reyes, D. L., Kayga, L., Lindgren, C., Feitosa, J., & Salas, E. (2021). Developing team trust: Leader insights for virtual settings. *Organizational Dynamics*, 50(1), 100846.
- Hasibuan, D., & Hendry, R. S. M. (2020). Pengaruh Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 17–24.
- Joanna, W., & Jerzy, K. (2020). Conceptualizing job satisfaction and its determinants: A systematic literature review. *Экономическая Социология*, 21(5), 138–167.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Sari, A. P., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1032–1051.
- Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardhika*, 16(3), 430–442.

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN RETENSI KARYAWAN. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 10(2), 153–162.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Suprianto, S., & Serip, S. (2021). Analisis Efisiensi Dan Nilai Tambah Produk Agroindustri Olahan Kerupuk Kulit Sapi. *Distribusi-Journal of Management and Business*, 9(1), 39–54.