



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 1713-1726

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Studi Terhadap Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas

Evelyne Ayu Febriany Putri Himawan<sup>1✉</sup>, Nanda Adhi Purusa<sup>2</sup>, Piji Pakarti<sup>3</sup>, Aries Setiawan<sup>4</sup>

Universitas Dian Nuswantoro

Email: [Evelynehimawan@gmail.com](mailto:Evelynehimawan@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Studi ini menganalisa pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, di PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. Menerapkan metode kuantitatif dengan SmartPLS, studi ini melibatkan seluruh 92 pegawai PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. Hasil menunjukkan beban kerja serta lingkungan kerja signifikan positif pada kepuasan kerja. Beban kerja juga signifikan positif pada kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak signifikan pada performa pekerja. Kepuasan kerja tidak memediasi korelasi antara beban kerja atau lingkungan kerja pada kinerja pekerja.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

### Abstract

This study analyzes the influence of workload and work environment on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, at PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. Using a quantitative method with SmartPLS, this study involved all 92 employees of PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. The results show that workload and work environment have a significant positive effect on job satisfaction. Workload also has a significant positive effect on employee performance. However, the work environment and job satisfaction do not significantly affect employee performance. Job satisfaction does not mediate the correlation between workload or work environment and employee performance.

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

## PENDAHULUAN

Pelindo sebagai tulang punggung perekonomian nasional, khususnya di sektor maritim, memainkan peran yang sangat krusial. Dengan mengelola pelabuhan-pelabuhan strategis di seluruh Indonesia, Pelindo tidak hanya memfasilitasi arus barang dan jasa, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pendapatan negara melalui pajak dan dividen, menciptakan lapangan kerja, serta mendukung pengembangan industri logistik melalui berbagai divisinya, seperti Divisi Teknik, Divisi SDM dan Umum, Divisi Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan, Divisi Komersial, Divisi Perencanaan dan Pengendalian dan Divisi Keuangan. Peran vital Pelindo dalam menjaga konektivitas antar pulau di Indonesia sebagai negara kepulauan turut memperkuat daya saing berbagai produk dalam negeri di pasar global (Pelindo et al., 2024)

Keberhasilan operasional Pelindo sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang merupakan capaian kerja individu dalam organisasi berdasarkan mutu, jumlah, serta ketepatan waktu Budiyanto & Mochklas (2020). Di PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas, kinerja karyawan sangat berperan dalam memastikan operasi pelabuhan berjalan lancar dan efisien. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang dijalankan individu dalam organisasi, yang biasanya diukur dari kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menuntaskan tugasnya (Budiyanto & Mochklas, 2020). Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang berpengaruh. Berbagai faktor tersebut mencakup beban, yaitu jumlah pekerjaan yang wajib diselesaikan tepat waktu Rochman & Ichsan (2021) serta lingkungan kerja, yang meliputi seluruh faktor di sekitar pekerja yang bisa berdampak pada pekerjaannya Tesmanto & Rina (2022). Lalu, kepuasan kerja, ialah respons emosional positif atau negatif karyawan pada pekerjaannya Rahmadhani & Priyanti (2022), juga diduga memiliki peran sebagai mediator antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja pekerja.

Guna meningkatkan kinerja karyawan di PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas, penting untuk melakukan survei yang menjangkau berbagai aspek yang mempengaruhi efektivitas kerja. Oleh karena itu, kegiatan pra-survei diadakan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berpengaruh pada performa, seperti beban kerja, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja. Dalam tahap ini, pekerja diajak guna memberikan pendapat dan masukan mengenai pengalaman mereka di tempat kerja, serta aspek-aspek yang mereka anggap berkontribusi terhadap kepuasan dan efektivitas kerja mereka. Dengan data yang terkumpul, perusahaan diharapkan dapat merumuskan langkah strategis yang lebih tepat guna mengoptimalkan

performa pekerja serta, memastikan operasional pelabuhan dapat berjalan dengan lebih lancar dan efisien.

Tabel 1 Pra Survei

no	Indikator	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa puas pada pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	83,9%	16,1%
2	Saya merasa puas pada gaji yang bisnis beri	67,7%	32,3%
3	Saya merasa puas pada promosi serta kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan	64,5%	35,5%
4	Saya puas pada pengawasan atasan saya	64,5%	35,5%
5	Saya merasa puas terhadap interaksi saya dengan rekan kerja	74,2%	25,8%
6	Saya selalu memenuhi perusahaan untuk meningkatkan kualitas	90,3%	9,7%
7	Saya selalu dapat memenuhi target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	77,4%	22,6%
8	Saya mengikuti alur kerja perusahaan sesuai jadwal yang berlaku.	87,1%	12,9%
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan perusahaan	80,6%	19,4%
10	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas sesuai tujuan perusahaan	80,6%	19,4%
11	Saya selalu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan waktu (jam kerja) yang disediakan perusahaan	58,1%	41,9%
12	Saya selalu terbuka dalam menyampaikan pendapat atau kritik terhadap rekan kerja di perusahaan	87,1%	12,9%

Hasil pra-survei yang dilakukan di PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas mengindikasikan bahwa rata-rata pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang tercermin dari persentase tinggi dalam beberapa indikator kepuasan. Sebanyak 83,9% karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka, dan 77,4% di antaranya dapat memenuhi target sesuai harapan perusahaan. Selain itu, ada sebagian kecil karyawan (41,9%) yang merasa kurang bisa menuntaskan tugas selaras pada waktunya, secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa karyawan kurang merasa termotivasi dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kerja. Dengan kepuasan yang tinggi serta performa yang optimal ini, perusahaan perlu memaksimalkan operasional secara efisien.

Lingkungan kerja ialah seluruh elemen di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada pekerjaannya (Tesmanto & Rina, 2022). Lingkungan kerja yang baik bisa langsung mengoptimalkan perform pekerja. Suasana kerja yang kondusif serta mendukung akan

membuat pekerja merasa lebih puas, yang pada akhirnya mengoptimalkan kinerja mereka (Nancy Yusnita, 2023). Bahkan, lingkungan kerja juga berpengaruh secara tidak langsung pada performa dari kepuasan kerja, yang berarti suasana kerja yang mendukung mampu meningkatkan rasa puas dalam bekerja, lalu berlanjut pada kinerja yang lebih baik. Di PT Pelindo sendiri, saat ini lingkungan kerjanya kurang nyaman walaupun dengan penerangan dan sirkulasi udara yang baik, namun banyaknya komputer rusak, meja dan kardus berkas banyak berserakan di ruang kerja karyawan.

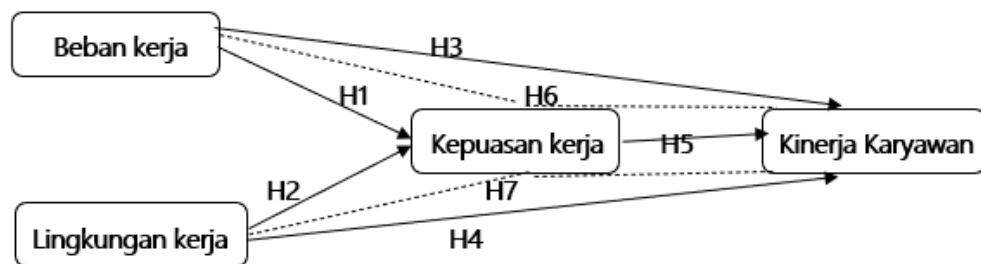
Selain lingkungan kerja, beban kerja juga memengaruhi kinerja pekerja. Beban kerja ialah berbagai tugas yang harus pekerja tuntaskan dalam kurun waktu tertentu (Rochman & Ichsan, 2021). Beban kerja berlebih atau tidak seimbang bisa menimbulkan stres serta penurunan kepuasan kerja, yang keduanya berdampak buruk pada kinerja. Di sisi lain, pekerja dapat menunjukkan kinerja terbaiknya jika beban kerja dapat ditangani dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja merupakan perantara yang signifikan pada korelasi antara performa pekerja serta lingkungan kerja. Kepuasan kerja sendiri yaitu tanggapan positif ataupun negatif pekerja pada pekerjaannya yang tercermin dari sikap dan pengalaman di lingkungan kerja (Handoko, 2020). Kepuasan karyawan bisa meningkatkan motivasi mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kinerja pekerja bisa ditingkatkan melalui kepuasan kerja yang tinggi, terutama jika dipengaruhi kondisi kerja yang mendukung (Agustin, 2024). Dalam lingkungan kerja PT Pelindo, masalah keengganan beberapa pegawai untuk melaksanakan tugas menciptakan beban kerja tambahan bagi rekan kerja yang lain, yang akan berpengaruh pada tingkat kepuasan serta kinerja secara keseluruhan.

Kemudian masih terdapat *gap* temuan penelitian sebelumnya pada hubungan variabel tersebut seperti penelitian (Nurhandayani, 2023) mengatakan bahwasannya beban kerja berdampak negatif pada kinerja pekerja, sedangkan menurut hasil studi Yusril, Jumawan, Indah, Eri & Supriyanto (2023) mengatakan bahwasannya beban kerja berdampak positif serta pada performa pekerja. Adapun studi dari Aulia & Ika (2024) mengatakan bahwasannya suasana kerja berdampak positif penting pada performa pekerja, lalu menurut hasil studi (Darmadi et al., 2024) menyebutkan bahwasannya lingkungan kerja berdampak positif serta tidak signifikan pada kinerja pekerja. Studi terdahulu oleh Muhammad, Ridwan & Nurkhalik (2023) menyebutkan bahwasannya beban kerja berdampak positif serta penting pada kepuasan kerja, sedangkan menurut Putri, Rani & Purwatiningsih (2023) mengatakan bahwasannya beban kerja tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja. Adanya hasil temuan dari Agung (2022) menyatakan bahwasannya lingkungan kerja berdampak positif serta penting pada

kepuasan kerja, sedangkan (Ika Wahyuni, 2025) mengatakan bahwa suasana kerja berdampak negatif namun penting pada kepuasan kerja.

Tujuan dari artikel ini guna menganalisa pengaruh beban serta lingkungan kerja pada kinerja pekerja, kepuasan kerja, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan keduanya dengan performa pekerja sebagai variabel intervening di PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. Temuan studi ini diharapkan bisa menyajikan wawasan strategis untuk menciptakan kebijakan yang mendukung kinerja optimal karyawan di sektor pelabuhan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dicantumkan dalam penelitian ini, seperti yang digambarkan pada Gambar 1, bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat memengaruhi kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z), dimana hasilnya beban kerja yang optimal atau terlalu berat dapat menyebabkan stres dan penurunan semangat kerja, yang kemudian berimbas pada kepuasan kerja dan kinerja, sebagaimana penelitian (Saputra, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang optimal dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, di sisi lain, dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja, didukung oleh temuan (RST et al., 2022). Peran kepuasan kerja (Z) dalam hubungan ini adalah sebagai variabel mediasi, di mana tingkat kepuasan karyawan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja, dengan memengaruhi motivasi, keterlibatan, dan komitmen yang lebih tinggi. Artinya, beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan tersebut kemudian memengaruhi bagaimana karyawan tampil dalam pekerjaannya.

### METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode studi secara kuantitatif. Dari jumlah populasi sebanyak 92 orang dan 10 orang enggan untuk mengisi kuesioner penelitian, maka digunakan metode penelitian dengan sampel jenuh, di mana semua jumlah populasi merupakan

sampel. Data yang dipakai ialah data primer, dengan memberikan kuesioner pada pekerja yang bersangkutan yang pengukurannya menerapkan skala *likert* 5 poin yakni sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju serta sangat tidak setuju. Analisis data menggunakan *Smart Partial Least Square (PLS) 4.0.9.9*

Pengukuran tiap variabel menggunakan indikator berikut:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Beban Kerja (X1)	Beban kerja ialah berbagai tugas yang harus pekerja tuntaskan dalam kurun waktu tertentu (Rochman & Ichsan, 2021)	Situasi Kerja
		Manajemen Waktu Kerja
		Target yang Perlu Dicapai
		Standar Pekerjaan
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja ialah seluruh elemen di sekitar pekerja yang dapat berdampak pada pekerjaannya (Tesmanto & Rina, 2022)	Dukungan Atasan
		Dukungan Sosial
		Peralatan dan Teknologi
		Kesehatan Kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pekerja ialah hasil dari pekerjaan yang dijalankan individu dalam organisasi, yang biasanya diukur dari kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menuntaskan tugasnya. (Budiyanto & Mochklas, 2020)	Kualitas Pekerjaan
		Ketepatan Waktu
		Kualitasn Pekerjaan
		Penggunaan Jam Kerja
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja ialah tanggapan positif ataupun negatif pekerja pada pekerjaannya yang tercermin dari sikap dan pengalaman di lingkungan kerja (Handoko, 2020)	Dukungan Rekan Kerja
		Kompensasi
		Kesesuaian Kemampuan dengan Pekerjaan
		Keadlian Peraturan Perusahaan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data

#### Pengujian Konstruk Validitas dan Reliabilitas

Pengujian konstruk validitas bertujuan memastikan instrumen mengukur konsep yang seharusnya, sedangkan pengujian reliabilitas bertujuan memastikan konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran

Tabel 3. Outer Loadings

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja
Beban Kerja 1	0,959			
Beban Kerja 2	0,877			
Beban Kerja 3	0,937			
Beban Kerja 4	0,897			
Beban Kerja 5	0,906			
Beban Kerja 6	0,903			
Kinerja Karyawan 1		0,979		
Kinerja Karyawan 2		0,958		
Kinerja Karyawan 3		0,981		
Kinerja Karyawan 4		0,971		
Kepuasan Kerja 1			0,951	
Kepuasan Kerja 2			0,936	
Kepuasan Kerja 3			0,966	
Kepuasan Kerja 4			0,883	
Lingkungan Kerja 1				0.969
Lingkungan Kerja 2				0.942
Lingkungan Kerja 3				0.932
Lingkungan Kerja 4				0.957
Lingkungan Kerja 5				0.948
Lingkungan Kerja 6				0.939
Lingkungan Kerja 7				0.902
Lingkungan Kerja 8				0.951

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS Ver 4.0.9.9

Nilai hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa untuk setiap pertanyaan pada setiap indikator mencapai 0.7, yang berarti semua individu dinyatakan "valid". Ini juga dapat

diartikan bahwa indikator dan variabel menunjukkan validitas konvergen karena nilai loading factor > 0.7. Nilai convergent validity terendah adalah 0,877 pada variabel Beban Kerja (X), sedangkan nilai tertinggi adalah 0,971 pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's alpha	Rho_a	Composite reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.960	0.963	0.968	0.835
Kepuasan Kerja	0.951	0.958	0.965	0.873
Kinerja Karyawan	0.981	0.981	0.986	0.945
Lingkungan Kerja	0.982	0.983	0.985	0.889

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS Ver 4.0.9.9

Berdasarkan data tabel diatas, semua variabel penelitian menunjukkan reliabilitas yang baik sebab nilai *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Ini menandakan indikator yang dipakai pada studi ini reliabel. Selain itu, validitas variabel juga terkonfirmasi. Semua variabel mempunyai nilai AVE >0,50, yang merupakan batas minimum. Ini menunjukkan bahwa semua item dan variabel penelitian ini sah serta valid

#### Pengujian Validitas Diskriminan

Tujuan uji ini guna memastikan bahwa tiap konstruk variabel laten berbeda dengan konstruk lainnya

Tabel 5. *Fornell Larcker*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Beban kerja	0.914			
Kinerja Karyaaawan	0.764	0.972		
Kepuasan kerja	0.806	0.738	0.934	
Lingkungan kerja	0.866	0.765	0.826	0.943

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS Ver 4.0.9.9

Tabel menunjukkan bahwa nilai AVE tiap variabel lebih besar dibanding korelasinya dengan variabel lain, menandakan seluruh variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang kuat.

### Uji *R-Square*

Koefisien determinasi (*R Square*) diterapkan guna menganalisa tingkat variasi variabel bebas dapat menggambarkan variasi variabel terikat dalam suatu model jalur. Dengan kata lain, koefisien ini mengevaluasi keakuratan prediksi model tersebut.

Tabel 6. *R-Square*

	R-Square
Kepuasan Kerja	0.716
Kinerja Karyawan	0.643

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS Ver 4.0.9.9

Dari table diatas ditunjukkan nilai persentase besarnya kepuasan kerja bisa diuraikan oleh beban kerja serta lingkungan kerja yakni 71,6% sementara sisanya yakni 28,4% dijelaskan pada variabel lain diluar studi ini dan untuk nilai *R-Square* yang diperoleh kinerja pekerja sebesar bisa diuraikan oleh beban kerja dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja yakni 64,3% sementara sisanya yakni 35,7% diuraikan pada variabel lain yang diluar studi ini.

### Direct Effect (Pengaruh Langsung)

*Direct effect* bertujuan guna menyatakan adanya hubungan langsung antar variabel tanpa perantara. Koefisien positif mencerminkan hubungan langsung, sementara koefisien negatif mencerminkan hubungan terbalik antar variabel

Tabel 7. Direct Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Hasil
H1 Beban Kerja – kepuasan kerja	0.364	0.370	0.168	2.173	0.030	Diterima (Ditolak karena arah berlawanan)
H2 Lingkungan kerja – kepuasan kerja	0.511	0.505	0.148	3.452	0,001	Diterima
H3 Beban kerja – kinerja karyawan	0.319	0.320	0.134	2.375	0.018	Diterima
H4 Lingkungan	0.288	0.271	0.155	1.857	0.063	Ditolak

	kerja – kinerja karyawan						
	Kepuasan kerja						
H5	– kinerja karyawan	0.243	0.257	0.154	1.576	0.115	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS Ver 4.0.9.9

Dari Tabel 6 diatas, bisa ditarik kesimpulan yakni:

- H1 : Hasil pengujian menunjukkan p value  $0,030 < 0,05$  dengan *original* samplanya 0,364. Maka beban kerja berdampak penting pada kepuasan kerja. H1 ditolak karena arah berlawanan.
- H2 : Hasil pengujian menunjukkan p value  $0,001 < 0,05$  dengan *original* samplanya 0,511. Maka lingkungan kerja berdampak penting pada kepuasan kerja. H2 diterima.
- H3 : Hasil pengujian menunjukkan p value  $0,018 < 0,05$  dengan *original* samplanya 0,319. Maka beban kerja berdampak penting pada kinerja karyawan. H3 diterima.
- H4 : Hasil pengujian menunjukkan p value yakni  $0,063 \geq 0,05$ . Maka lingkungan kerja tidak berdampak penting pada kinerja karyawan. H4 ditolak.
- H5 : Hasil pengujian menunjukkan p value yakni  $0,115 \geq 0,05$ . Maka kepuasan kerja tidak berdampak penting pada kinerja karyawan. H5 ditolak.

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan dari *indirect effect* guna menyatakan suatu variabel memengaruhi variabel lain melalui variabel perantara.

Tabel 8. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

	Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Hasil
H6	Beban Kerja – kepuasan kerja – kinerja karyawan	0.088	0.094	0.078	1.126	0.260	Ditolak
H7	Lingkungan kerja – kepuasan kerja – kinerja karyawan	0.124	0.134	0.092	1.346	0.178	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS Ver 4.0.9.9

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

H6 : Hipotesis berdasarkan tabel di atas mengindikasikan nilai t-statistic yakni 1,126 dengan *original sample* 0,088 serta nilai P value 0,260. Dengan nilai t-statistic < 1,96 serta nilai P value > 0,05, maka hipotesis keenam ditolak serta ditunjukkan beban kerja tidak berdampak pada kinerja pekerja melalui kepuasan kerja.

H7 : Hipotesis berdasarkan tabel di atas mengindikasikan nilai t-statistic sebesar 1,346 dengan *original sample* 0,124 serta nilai P value 0,178. Dengan nilai t-statistic < 1,96 serta nilai P value > 0,05, maka hipotesis ketujuh ditolak serta dinyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja pekerja melalui kepuasan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data mengindikasikan beban kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja dengan koefisien jalur -0,364. Nilai P-Value yakni 0,030 < 0,05, sehingga H0 ditolak serta Ha diterima. Berarti, beban kerja berdampak penting pada kepuasan kerja. Pernyataan ini didukung oleh temuan studi dari Saputra (2021) yang menyebutkan, beban kerja berdampak pada kepuasan kerja. Apabila beban kerja terlalu tinggi, karyawan bisa mengalami stres, kelelahan, serta berkurangnya kepuasan kerja. Sebaliknya, jika beban kerja sesuai, karyawan cenderung lebih nyaman dan produktif.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data mengindikasikan pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja dengan koefisien jalur yakni 0,511 (positif). Peningkatan nilai variabel lingkungan kerja pada kepuasan kerja pekerja dengan nilai *P-Values* yakni 0,001 <  $\alpha$  (0,05), maka H0 ditolak serta Ha diterima, berarti dampak lingkungan kerja pada kepuasan kerja ialah signifikan. Hal ini selaras pada studi oleh Astuti et al., (2022) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Kondisi kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta menurunkan tingkat stres pekerja, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja mereka. Disamping itu, lingkungan kerja yang buruk bisa mengakibatkan ketidakpuasan, stres, bahkan penurunan produktivitas pekerja.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, ditunjukkan bahwa beban kerja berdampak positif pada kinerja pekerja dengan koefisien jalur 0,319 dan nilai P-Value 0,018 < 0,05. Maka, H0 ditolak

serta  $H_a$  diterima, berarti pengaruhnya signifikan. Temuan studi ini selaras pada studi Fristy (2022) yang mengindikasikan bahwa beban kerja berdampak positif pada performa pekerja. Tetapi, beban kerja yang berlebih dapat menurunkan kinerja pekerja sebab mereka tidak dapat menuntaskan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya. Lalu, beban kerja yang berlebih bisa menyebabkan stres yang pada akhirnya memengaruhi kehadiran dan produktivitas pekerja.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis, ditunjukkan dampak lingkungan kerja pada performa pekerja dengan koefisien jalur yakni 0.288 (positif) serta mengindikasikan nilai probabilitas yakni  $0.063 \geq \alpha (0,05)$ , yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Ini selaras pada studi Darmadi et al. (2024) yang menyatakan lingkungan kerja berdampak positif serta tidak penting pada kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang buruk, yang ditandai dengan ketidakjelasan komunikasi dan ketegangan antar rekan kerja, dapat menurunkan semangat dan kinerja pekerja.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis, ditunjukkan dampak kepuasan kerja pada kinerja pekerja dengan koefisien jalur yakni 0.243 serta mengindikasikan nilai probabilitas yakni  $0.115 \geq \alpha (0,05)$ , yang berarti tidak berpengaruh signifikan. Ini selaras pada studi Basri & Rauf, (2021) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak penting pada kinerja pekerja. Meskipun kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas, hasil ini menunjukkan bahwa di PT Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas, kepuasan kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh penting pada performa pekerja.

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis, ditunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja pada performa. Ini ditunjukkan dari nilai  $t$ -statistic yakni 1.126 dengan nilai  $P$ -value yakni 0.260. Dengan nilai  $t$ -statistic  $< 1,96$  serta nilai  $P$ -value  $> 0,05$ , maka hipotesis keenam ditolak serta dinyatakan beban kerja tidak berdampak pada performa pekerja melalui kepuasan kerja. Ini selaras pada studi Pratiwi et al., (2023) yang menyebutkan bahwasannya beban kerja tidak berdampak pada kinerja pekerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menyajikan wawasan strategis bagi perusahaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan dengan lebih fokus pada pengelolaan beban kerja daripada bergantung pada kepuasan kerja sebagai penghubung.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis, ditunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja pada performa. Ini ditunjukkan dari nilai *t-statistic* yakni 1.346 dengan nilai *P-value* sebesar 0.178. Dengan nilai *t-statistic* < 1,96 serta nilai *P-value* > 0,05, maka hipotesis ketujuh ditolak serta dinyatakan lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja pekerja melalui kepuasan kerja. Ini selaras pada studi Nancy Yusnita (2023) yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja tidak berdampak pada performa pekerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menyajikan wawasan strategis bagi perusahaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan dengan lebih fokus pada pengelolaan lingkungan kerja daripada bergantung pada kepuasan kerja sebagai penghubung.

## SIMPULAN

Secara langsung, beban kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif serta penting pada kepuasan kerja pekerja PT. Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. Sementara itu, beban kerja juga ditemukan berdampak positif serta penting secara langsung pada performa pekerja PT. Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. Namun, secara langsung, lingkungan kerja serta kepuasan kerja tidak berdampak penting pada kinerja pekerja PT. Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas. Lebih lanjut, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi korelasi antara beban kerja dengan performa pekerja, maupun lingkungan kerja dengan kinerja pekerja pada PT. Pelindo Pelabuhan Tanjung Emas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2024). the Influence of the Work Environment and Career Development on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable in Pt. Pln (Persero) Ulp Muara Labuh in South Solok. *Journal of Science Education and Management Business*, 3(1), 50–59. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.271>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.

- Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). the Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 09–15. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- Handoko, R. T. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kompensasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah ....* 1–22.
- Ika Wahyuni. (2025). 4(1), 150–163.
- Nancy Yusnita. (2023). the Effect of Work Environment on Performance Through Job Satisfaction. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 27–40. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i1.20>
- Nurhandayani, A. (2023). Work From Home dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 778–794. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5583>
- Pelindo, P., Perdagangan, L., & Negeri, L. (2024). 41203-Article Text-151836-1-10-20240725. 6, 91–113.
- Pratiwi, L., Hesty Utami Puspitasari, R., Studi Manajemen Bisnis, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & PGRI Semarang Jl Sidodadi, U. (2023). *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.*
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Tesmanto, J., & Rina, N. (2022). The Effect of the Work Environment on Employee Performance at Panca Sakti University Bekasi. *International Journal Administration Business and Organization*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.61242/ijabo.22.199>