

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT PT. JAPFA COMFEED INDO TBK,
PARUNGKUDA FARM UNIT**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. JAPFA COMFEED INDO TBK, UNIT FARM
PARUNGKUDA**

Muhamad Nurfaizi¹, Sudarijati², Tini Kartini³

Universitas Djuanda Bogor^{1,2,3}

mnurfaizi20@gmail.com, sudarijati@unida.ac.id, tini.kartini@unida.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment and competence on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable, at PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. With a sample size of 114 employees, the background of the study shows that there are problems with employee performance that are not optimal, marked by the failure to achieve production targets and a decrease in performance values, as well as low job satisfaction in the company. The factors suspected of influencing performance are work environment and competence, both directly and indirectly through job satisfaction. This study uses a quantitative approach with path analysis methods, t-tests, and Sobel tests to test the hypothesis. The results of the study indicate that work environment and competence have a direct and positive effect on job satisfaction. Work environment and competence also have a direct and positive effect on employee performance. In addition, job satisfaction has a direct and positive effect on employee performance. The results of the Sobel test confirm that job satisfaction indirectly mediates the influence of work environment and competence on employee performance

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. Dengan jumlah Sampel 114 karyawan, latar belakang penelitian menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal, ditandai oleh tidak tercapainya target produksi dan penurunan nilai kinerja, serta kepuasan kerja yang masih rendah di perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dan kompetensi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis), uji t, dan uji Sobel untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan kompetensi juga berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Sobel mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan atau organisasi bergantung pada aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena

berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan sehingga perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas untuk mengelola permasalahan yang berhubungan dengan karyawan

yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Hal yang penting untuk mencapai tujuan yang maksimal yaitu pengelolaan dan pengembangan SDM untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengelolaan dan pengembangan SDM maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas, baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan *skill* akan sulit didapatkan karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pengembangan, sehingga pengembangan SDM sangat berpengaruh terhadap tujuan efektif dan efisiennya suatu organisasi. Karyawan yang melakukan tugas dengan kurang maksimal akan berdampak pada perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2018), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Pengukuran indikator kinerja merupakan langkah krusial dalam evaluasi pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja merupakan hal yang penting yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2018), yaitu kualitas kerja, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan.

Kinerja yang baik merupakan hasil dari kepuasan kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan

yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dan loyal terhadap perusahaan. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Berikut faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu menurut Sutrisno (2019), yaitu lingkungan kerja, gaji dan tunjangan, hubungan antar pribadi, kompetensi, gaya kepemimpinan. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019), yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, supervisi. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, di mana fasilitas yang baik dan suasana yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti, fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para karyawan itu sendiri serta lingkungan non fisik

seperti peraturan-peraturan dan hubungan pimpinan dengan karyawan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019), yaitu sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. 2) Lingkungan kerja non fisik, adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2019), dalam mengukur lingkungan kerja terdapat beberapa indikator yang digunakan sebagai tolak ukur diantaranya sebagai berikut: yaitu: 1) Hubungan karyawan; 2) Suasana kerja; 3) Tersedianya fasilitas kerja; 4) Keamanan Lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2019), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap keberhasilan suatu perusahaan, sehingga

karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Permasalahan kinerja karyawan, menjadi tantangan besar bagi semua organisasi atau Perusahaan, baik yang berskala besar maupun kecil. Salah satu perusahaan yang juga menghadapi masalah tersebut adalah PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.

PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda, perusahaan yang bergerak di bidang pertanian makanan. Perusahaan ini memproduksi telur atau tempat induk ayam bertelur, sebagai tempat peralihan telur yang akan dibawa ke unit Hatchery Parungkuda untuk ditetaskan menjadi ayam *old chick* atau ayam berumur satu hari.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini berkaitan dengan kinerja, antara lain tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Hal ini diduga karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta rendahnya kompetensi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu alat ukur kinerja karyawan adalah kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah data target dan realisasi penjualan produk PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm

Parungkuda pada tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Ketercapaian Target Produksi-PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda Tahun 2023

Indikator Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Nilai Rata-rata	Keterangan	Nilai Rata-rata	Keterangan
Perilaku kerja				
Kedisiplinan	72	Baik	68	Cukup
Tanggung Jawab	73	Baik	69	Cukup
Kerja sama	83	Sangat Baik	82	Sangat Baik
Kepemimpinan	75	Baik	75	Baik
Hasil kerja				
Kualitas kerja	75	Baik	69	Cukup
Kuantitas kerja	70	Baik	67	Cukup
Pelaksanaan Tugas	74	Baik	72	Baik
Jumlah	522		502	
Rata-rata	75	Baik	72	Baik
Penurunan			(3,83%)	

Kriteria: 80-100 = Sangat Baik, 70-79 = Baik, 60-69 = Cukup, 50-59 = Kurang, <50 = Sangat Kurang

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan penilaian kinerja sebesar 3,83%. Meskipun rata-rata kinerjanya tetap dalam kategori baik, namun nilainya mengalami penurunan. Penurunan tersebut terjadi pada aspek perilaku kerja yaitu kedisiplinan dan tanggung jawab, sedangkan pada aspek hasil kerja mengalami penurunan pada kualitas kerja dan kuantitas kerja. Hasil penilaian kinerja ini masih di bawah angka sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 80-100. Dengan menurunnya kinerja tersebut,

perusahaan perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk memperbaiki situasi. penurunan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap strategi dan kebijakan yang telah diterapkan.

METODE PENELITIAN

Adapun bentuk penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, verifikatif, Analis jalur dan Uji sobel. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih atau variabel yang berdiri sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden karyawan PT. Japfa Comfeed Indo Tbk,

Uji Validitas

Unit Farm Parungkuda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel	Item Instrumen	Correlation (r hitung)	Ketetapan (r tabel)	Keterangan
Lingkungan	X _{1.1}	0,795	0,3	Valid

Kerja (X ₁)	X _{1.2}	0,581	0,3	Valid
	X _{1.3}	0,438	0,3	Valid
	X _{1.4}	0,832	0,3	Valid
	X _{1.5}	0,381	0,3	Valid
	X _{1.6}	0,843	0,3	Valid
	X _{1.7}	0,585	0,3	Valid
	X _{1.8}	0,401	0,3	Valid
Kompetensi (X ₂)	X _{2.1}	0,769	0,3	Valid
	X _{2.2}	0,926	0,3	Valid
	X _{2.3}	0,661	0,3	Valid
	X _{2.4}	0,760	0,3	Valid
	X _{2.5}	0,696	0,3	Valid
	X _{2.6}	0,926	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,904	0,3	Valid
	Z.2	0,704	0,3	Valid
	Z.3	0,667	0,3	Valid
	Z.4	0,682	0,3	Valid
	Z.5	0,572	0,3	Valid
	Z.6	0,877	0,3	Valid
	Z.7	0,659	0,3	Valid
	Z.8	0,574	0,3	Valid
	Z.9	0,741	0,3	Valid
	Z.10	0,891	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,767	0,3	Valid
	Y.2	0,555	0,3	Valid
	Y.3	0,841	0,3	Valid
	Y.4	0,738	0,3	Valid
	Y.5	0,756	0,3	Valid
	Y.6	0,612	0,3	Valid
	Y.7	0,512	0,3	Valid
	Y.8	0,672	0,3	Valid

Berdasarkan tabel-tabel tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan dari 32 pernyataan dengan variabel X₁ sebanyak 4 indikator, variabel X₂ sebanyak 3 indikator, variabel Z sebanyak 5 indikator, dan variabel Y sebanyak 4 indikator. Setelah dilakukan uji validitas dapat diketahui bahwa semua instrumen pada seluruh variabel penelitian memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,3. Maka semua pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018), menyatakan bahwa uji reliabilitas menjelaskan sejauh mana pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari batasan yang telah ditentukan yakni 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai dalam tabel dan dapat digunakan untuk penelitian

Tabel 3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai (α)	(α) Ketetapan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,674	0,6	Reliabel

Kompetensi (X ₂)	0,876	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,884	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan \geq

0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69098026
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.081
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan dasar

pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* tersebut, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keputusan
	Tolerance	VIF	
1 Lingkungan Kerja	0,307	3.254	Bebas Multikolinearitas
2 Kompetensi	0,396	2.524	Bebas Multikolinearitas
3. Kepuasan Kerja	0,316	3.169	Bebas Multikolinearitas

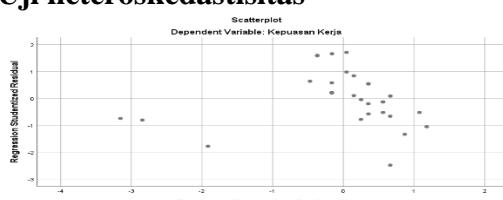
Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji multikolinearitas persamaan kedua dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan gambar tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* pertama menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas, di bawah, di kanan dan di kiri angka 0 pada titik Z. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pertama tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini

Uji heteroskedastisitas



Gambar 3.5 Grafik Scatterplot
Persamaan Pertama

**Tabel 4.29 Analisis Jalur
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.939	2.031			3.416	.001
Lingkungan kerja	.294	.079	.317		3.695	.000
Kompetensi	.184	.076	.195		2.409	.018
Kepuasan kerja	.269	.075	.342		3.574	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_{yz}Z + P_{Y\varepsilon}$$

$$Y = 0,317X_1 + 0,195X_2 + 0,342Z$$

$$+ 0,483$$

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur pada variabel lingkungan kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,317, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan lingkungan kerja, diduga akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien jalur pada variabel kompetensi bertanda positif yaitu sebesar 0,195, artinya variabel kompetensi berpengaruh

langsung dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan kompetensi, diduga akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan, nilai koefisien jalur pada variabel kepuasan kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,342, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan kepuasan kerja, diduga akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary					Std. Error of the
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate	
1	.719 ^a	.517	.504	1.95348	

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Berdasarkan Tabel 4.27, diperoleh nilai R sebesar 0,719 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Nilai R yang mendekati angka 1 ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan serta semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja yang

dicapai juga akan semakin baik. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,517 menunjukkan bahwa 51,7% variasi dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Sementara sisanya, yaitu 48,3%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti: rancangan kerja,

keperibadian, dan budaya organisasi (Kasmir, 2019).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.31 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hipotesis	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	sig	Keputusan	Kesimpulan
P _{zx1} > 0	0,482	6,746	1,658	0,000	Ha ₁ diterima	Positif dan signifikan
P _{zx2} > 0	0,380	5,315	1,658	0,000	Ha ₂ diterima	Positif dan signifikan
P _{yx1} > 0	0,317	3,695	1,658	0,000	Ha ₃ diterima	Positif dan signifikan
P _{vx2} > 0	0,195	2,409	1,658	0,018	Ha ₄ diterima	Positif dan signifikan
P _{yz} > 0	0,342	3,574	1,658	0,002	Ha ₅ diterima	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

1. variabel kompetensi memperoleh t_{hitung} sebesar 5,315 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 114-2-1=111 sebesar 1,658, berarti t_{hitung} > t_{tabel} (5,315 > 1,658) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,050; maka dapat disimpulkan bahwa Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak, artinya kompetensi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

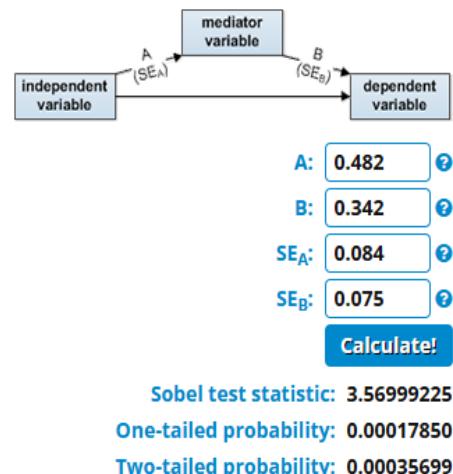
2. variabel lingkungan kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 3,695 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 114-3-1=110 sebesar 1,658, berarti t_{hitung} > t_{tabel} (3,695 > 1,658) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,050; maka dapat disimpulkan bahwa Ha₃ diterima dan Ho₃ ditolak, artinya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. variabel kompetensi memperoleh t_{hitung} sebesar 2,409 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan 114-3-1=110 sebesar 1,658, berarti t_{hitung} > t_{tabel} (2,409 > 1,658) dengan signifikansi sebesar 0,018 < 0,050; maka dapat disimpulkan bahwa Ha₄ diterima dan Ho₄ ditolak, artinya kompetensi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. variabel kepuasan kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 3,574 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat

kebebasan 114-3-1=110 sebesar 1,658, berarti t_{hitung} > t_{tabel} (3,574 > 1,658) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,050; maka dapat disimpulkan bahwa Ha₅ diterima dan Ho₅ ditolak, artinya kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

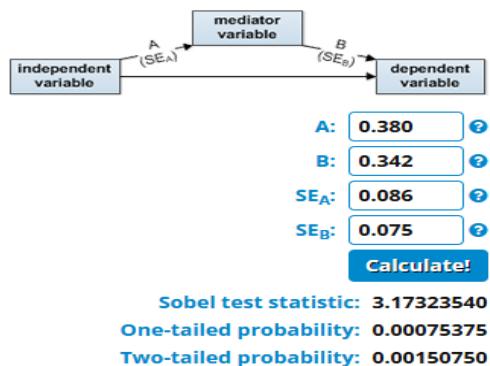
Uji Sobel



Gambar 4.10 Hasil Calculate Sobel Test Variabel Lingkungan Kerja

Sumber: Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation, 2024

Hasil perhitungan nilai statistik uji sobel test tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 2,01. Nilai Z_{hitung} (3,56 > 1,96), maka Ho₆ ditolak dan Ha₆ diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 4.11 Hasil Calculate Sobel Test Variabel Kompetensi

Sumber: Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation, 2024

Hasil perhitungan nilai statistik uji sobel test tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 2,41. Nilai Z_{hitung} ($3,17 > 1,96$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik, seperti hubungan yang harmonis antara rekan kerja, suasana kerja, fasilitas yang memadai, dan keamanan pada saat bekerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nelly dan Erdiansyah (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kompetensi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed

Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusumawardana, dkk (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, dkk, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, Fitri (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja karyawan dikarenakan menurut Edison, dkk (2016:142), kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu

pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang tinggi dapat memperbaiki kualitas pekerjaan, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Ketika karyawan memiliki keterampilan yang cukup, mereka lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal bagi perusahaan. Dengan kata lain, kompetensi yang tinggi meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Makmuroh dan Parmin, 2023, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah dan Jufrizien (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak langsung, namun melalui peningkatan kepuasan kerja. Menurut Indriani (2020), lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup kondisi fisik tempat kerja yang nyaman dan hubungan sosial yang positif antar rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari sisi fasilitas maupun interaksi sosial, karyawan akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dimbarokke (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda maka disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda termasuk kriteria cukup, hubungan kerja adalah indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan fasilitas kerja merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata rendah.
- b. Kompetensi pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda termasuk kriteria tinggi, keterampilan adalah indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan pengetahuan merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah.
- c. Kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda termasuk kriteria tinggi, pekerjaan itu sendiri adalah indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan gaji merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah.
- d. Kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda termasuk kriteria tinggi, pelaksanaan tugas adalah indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan kuantitas kerja merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah.

2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.
3. Kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.
4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.

5. Kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.
6. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.
7. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.
8. Kompetensi berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Japfa Comfeed Indo Tbk, Unit Farm Parungkuda.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.

Anggraini, I.A. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alas Petala Makmur Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 10, No.5 <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4018>.

Audiva, S., Imelda, S., & Syafii, I. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di KPP Pratama Banda Aceh*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital. Vol. 1, No. 2. <https://jebidi.itscience.org/jebidi/article/>.

Dimbarokke, E., Haerani, S., Ismail, M. 2023. *The Influence Of The Work Environment And Organizational Culture On Employee*

Performance With Satisfaction As An Intervening. Jurnal Management. Vol. 8, No. 2. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4762/313>.

Edison, E., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung

Fitriani, D dan John dan Henny, A. M. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Vol. 3, No. 2. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1190>.

Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hamdiah, H., Firman, A., dan Sultan, M, S. 2023. *Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang*. Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASARO, Vol. 5 No.1. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/masaro/article/view/3417>.

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. 2020. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar*. Jurnal Mirai Management, Vol. 6, No. 1. <https://journal.stieamkop.ac.id/mirai/article/>.

Jane, Quinta, F dan Bernarto, I. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Unsrat. Vol. 11, No. 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/35572>.

Jopanda, H. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, Vol. 6, No. 1. <https://ojs.jekobis.org/index.php/manajemen/article/view/164>.

Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke 5)*. PT Raja Grafindo Persada.

Kharisma dan Fitri, A. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada Bank BPRS Bina Finansial Semarang*.

Kusumawardana, dkk. 2023. *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo*. Jurnal al-Idārah, Volume 4, No 1, <https://journal.ibrahimy.ac.id/index.php/idarah/article/view/2720>