

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong

Yunus Tekad K.R.Hammar

Prograam Doktor Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Pabrik Kopi Senang Sorong. Sampel penelitian berjumlah 118 orang, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Keywords : Beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Copyright (c) 2023 Yunus Tekad K.R.Hammar

✉ Corresponding author :

Email Address : yunuzhammar@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Keunikan asset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan asset lain, sebab asset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Istijanto,2013). "Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai" (Mustika,2017). Karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menjadi modal utama untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan ditentukan dari prestasi dan perilaku karyawan yang merupakan potensi sumber daya yang mempengaruhi gerak laju perusahaan, prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno,2016). Karyawan perusahaan haruslah yang berkompeten dan berkualitas agar mampu bersaing dalam era globalisasi, sehingga berdampak pada kesuksesan perusahaan. Jika perusahaan memiliki karyawan dalam jumlah besar, tetapi tidak berkualitas dan tidak memiliki kompetensi dan kinerja yang kuat, maka hal tersebut akan sia-sia. Sahi dan Mahajan (2014) menyatakan bahwa di era yang

sangat kompetitif saat ini, retensi karyawan berbakat lebih penting daripada untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pabrik Kopi Senang Sorong masih banyak karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, hal ini terlihat dari seringnya mengeluh, apatis, apriori, malas bekerja, masa bodo dan kurang bersemangat dalam bekerja. Penyebab tersebut diduga disebabkan oleh beban kerja karyawan dan adaptabilitas lingkungan kerja yang kurang kondusif. Karyawan umumnya belum mendapatkan kepuasan dari perusahaan dengan berbagai kendala, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan baik, membangun kejujuran, ketekunan dan integritas karyawan.

Fenome ini juga disebabkan oleh beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja yang kurang kondusif yang hal ini mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai dimungkinkan karena kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan dan beban kerja karyawan, beban kerja karyawan yang berlebihan dan adaptabilitas lingkungan kerja yang selalu terjadi menyebabkan menurunnya kinerja karyawan industri pengalengan ikan di Kota Bitung.

Kajian empiris tentang beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan kinerja telah dilakukan oleh Faisal, et al. (2018), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pegawai. Penelitian Devi (2009) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kajian Faisal (2018) dan Devi (2009) menyimpulkan bahwa beban kerja dan adaptasi lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Kajian Artadi (2015), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kajian di atas berbeda dengan penelitian Ardiansyah, et al (2017) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Heryanda (2019), juga menunjukkan, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa penelitian inilah yang menunjukkan adanya kesenjangan (research gap) antara penelitian Faisal (2018); Devi (2009); Kusumawati (2020); Artadi (2015), dengan penelitian Ardiansyah (2017); Heryanda (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Kesenjangan penelitian inilah yang menjadi celah untuk penulis teliti dan hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kopi Senang Sorong

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: 1) Apakah beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?; 2) Apakah beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan?; 4) Apakah Beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Kopi Senang Sorong?

O'Donnell & Eggemeier (1986), Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011). Soleman (2011) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu: (1) Faktor eksternal yang terbagi atas tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat. (2) Faktor internal yang terbagi atas motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan. Webster (2004), beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu".

Lysaght, et al (2009), membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif (Moekijat,2012). Menurut Gopher & Doncin (1986), beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/ menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki dan kesenjangan inilah yang menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja.

Eko A. Dkk (2011) mengatakan adaptasi adalah proses penyesuaian diri terhadap lingkungan dan keadaan sekitar. Penyesuaian diri terhadap lingkungan, pekerjaan dan pelajaran (Tim Penyusun KBBI, 1997:6). Adaptasi merupakan akumulasi yang diperoleh individu melalui pendidikan dan pengalaman (Sullivan & Sheffrin, 2003). "Adaptasi adalah suatu upaya untuk mempertahankan fungsi optimal yang melibatkan refleksi, mekanisme otomatis untuk perlindungan mekanisme koping dan idealnya dalam mengarah pada penyesuaian atau penguasaan situasi" (Potter, P, 2008)."

Adaptation diartikan penyesuaian psikologis terhadap berbagai keadaan yang berubah untuk mempertahankan fungsi yang normal" (Brooker, 2008). "Adptation model adalah proses dinamika dalam pikiran, perasaan, perilaku dan biofisiologik individu yang terus berubah untuk menyesuaikan lingkungan terus berubah" (Hartanto, 2015). "Adaptability merupakan kemampuan untuk beradaptasi baik secara maternal maupun fisik terhadap keadaan sekitar agar fleksibel (Hirchliff, S, 1999).Gibson,et al (2003), "Kemampuan Adaptasi terhadap lingkungan adalah kemampuan untuk merespon secara cepat ketika terjadi perubahan.

"Adaptabilitas lingkungan kerja merupakan konsekuensi dari perilaku yang timbul untuk mengatasi perubahan dan kondisi lingkungan yang terjadi" (Ployhart & Bliese,2006). "Adaptasi mempunyai dua arti yaitu adaptasi aktif dimana kegiatan pribadi mempengaruhi lingkungan dan adaptasi pasif dimana kegiatan pribadi ditentukan lingkungan"(Karta Sapoerta, 1987). Widodo (2015) mengatakan

“adaptability lingkungan kerja adalah proses penyesuaian diri terhadap lingkungan dan keadaan sekitar.

Menurut Robbins (2015), “Job satisfaction refers to a person’s general attitude toward his or her job” (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Greenberg dan Baron (2003), kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2016) “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

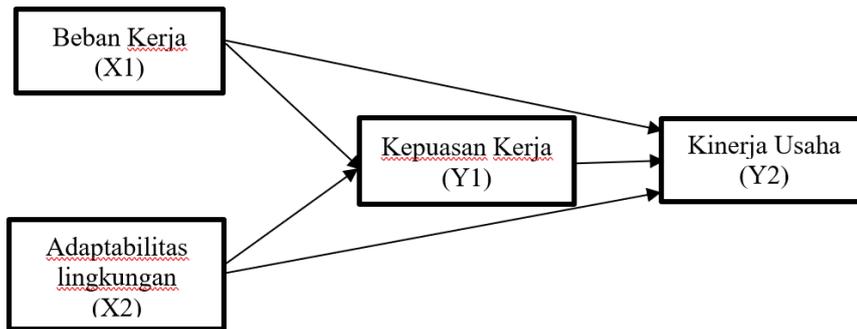
Wexley and Yukl (2003), “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja secara umum merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan dan harapan-harapannya mengenai pengalaman mendatang”.

Menurut Luthans (2014), “kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang ditimbulkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Handoko (2014), “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah kondisi emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan”. Wexley dan Yukl (2003), mengartikan kepuasan kerja sebagai, “the way an employee feels about his or her job”. Artinya, kepuasan kerja merupakan cara karyawan dalam merasakan dan memahami pekerjaannya.

Menurut Robbins (2016), “kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal”. “Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” (Rivai, 2014). Benardin dan Russel (2013) mengatakan “kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”. Theo Suhardi (2014), “Kinerja adalah produktivitas seseorang, kelompok maupun perusahaan, dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan individu, kelompok maupun perusahaan dapat dicapai dengan baik”.

Kinerja karyawan menurut Hadari (2015) adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Kinerja karyawan merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas, dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok (Ilyas, 2014). Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (2003), kinerja karyawan merujuk pada tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

“Kinerja (Job Performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara 2016). Menurut Prawirosentono (2014), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: 1) Beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif, yaitu untuk memberikan gambaran tentang kejadian-kejadian yang dikumpulkan dalam proses penelitian, yang kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh antar variabel endogen dan eksogen dengan melalui variabel mediasi. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 118 orang, karena sampel penelitian sama dengan populasi maka disebut penelitian populasi, menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji model struktural dan hipotesis dengan bantuan software AMOS 20.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

1. Variabel Beban Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Indikator	Instrument Penelitian	Nilai Koefisien Korelasi (Rhitung)	Nilai Rtabel	Probabilitas Signifikansi $\alpha = 5\%$	Hasil Analisis
Beban Kerja	Penggunaan Waktu	X11	0.820	0.176	0.000	Valid
	Target yang harus dicapai	X12	0.901	0.176	0.000	Valid
	Kondisi Pekerjaan	X13	0.809	0.176	0.000	Valid

Sumber ; Data primer diolah,2022

Hasil uji validitas pada tabel 1 diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.176. Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) variabel beban kerja (X1) berada diantara 0.809 - 0.901. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.176 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner beban kerja adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

1) Variabel Adaptabilitas Lingkungan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Adaptabilitas Lingkungan

Variabel	Indikator	Instrumen t Penelitian	Nilai (Rhitung)	Nilai Rtabel	Probabilitas Signifikansi	Hasil Analisis
Adaptabilitas Lingkungan Kerja	Perubahan peraturan perundangan	X21	0.830	0.176	0.000	Valid
	Perkembangan tehnologi yang berubah	X22	0.786	0.176	0.000	Valid
	Perubahan Selera pasar	X23	0.810	0.176	0.000	Valid
		X24	0.779	0.176	0.000	Valid

Sumber ; Data primer diolah,2022

Hasil uji validitas pada tabel 2, diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.176. Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) variabel adaptabilitas lingkungan (X2) berada diantara 0.744 - 0.803. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.176 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner adaptabilitas Lingkungan adalah valid dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Instrumen t Penelitian	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Probabilitas Signifikansi	Hasil Analisis
Kepuasan kerja	Dengan pekerjaan	Y11	0.784	0.176	0.000	Valid
	kepuasan gaji	Y12	0.693	0.176	0.000	Valid
	Promosi	Y13	0.776	0.176	0.000	Valid

Pengawasan	Y14	0.803	0.176	0.000	Valid
Dengan rekan kerja	Y15	0.831	0.176	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah,2022

Hasil uji validitas pada tabel 3, diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.176. Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) variabel kepuasan kerja (Y1) berada diantara 0.693 – 0.831. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.176 (r tabel), sehingga semua item pernyataan pada kuesioner kepuasan kerja adalah valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Variabel	Indikator	Instrumen t Penelitian	Nilai (Rhitung)	Nilai Rtabel	Probabilitas Signifikansi	Hasil Analisis
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	Y21	0.830	0.176	0.000	Valid
	Kualitas Kerja	Y22	0.786	0.176	0.000	Valid
	Ketepatan Waktu	Y23	0.810	0.176	0.000	Valid
	Efektivitas	Y24	0.779	0.176	0.000	Valid
	Kemandirian	Y25	0.787	0.176	0.000	Valid

Sumber ; Data primer diolah,2022

Hasil uji validitas di atas, diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.176. Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) variabel kepuasan kerja (Y1) berada diantara 0.779 – 0.830. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.176 (r tabel), sehingga semua item pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan adalah valid.

a. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

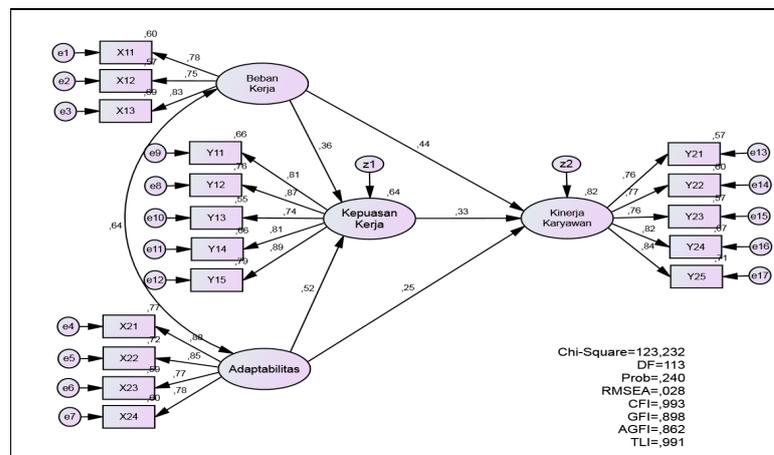
No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cut-Off	Hasil Analisis
1	Beban Kerja	0.798	0.6	Reliabel
2	Adaptabilitas lingkungan	0.787	0.6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.836	0.6	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0.856	0.6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah,2022

Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja, adaptabilitas lingkungan, kepuasan kerja dan Kinerja pada tabel di atas menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable, artinya instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik di dalam menghasilkan skor yang diukur.

c. Hasil Uji CFA

Hasil uji CFA menunjukkan bahwa model dapat diterima karena sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan. Kemudian dari model CFA dikembangkan menjadi model struktural sesuai dengan hipotesis dan model yang dikembangkan. Hasil model struktural selengkapnya disajikan sebagai berikut :



Gambar 2. Model Struktural

d. Uji Kesesuaian dan Uji Model Empirik (*Goodness of Fit Index*)

Penilaian kesesuaian model dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria *Goodness of Fit Index*. Kesesuaian model di sajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Estimasi	Keterangan
<i>Absolute Fit Measures</i>			
χ^2 -Chi-square	Kecil	123.232	Kecil
CMIN/DF	≤ 2.00	1.091	Fit
Probabilitas	≥ 0.05	0.240	Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.028	Fit
GFI	≥ 0.90	0.898	Moderat Fit
AGFI	≥ 0.90	0.862	Moderat Fit
TLI	≥ 0.95	0.991	Fit
CFI	≥ 0.90	0.993	Fit

NFI	≥ 0.90	0.918	Moderat Fit
-----	-------------	-------	-------------

Sumber : Data primer diolah,2022

e. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian diajukan pada penelitian ini tentang Beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Kopi Senang Sorong, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. *Regression Weight* Pengujian Hipotesis Full Model

	Hipotesis	Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Beban_Kerja	---> Kepuasan_Kerja	0,345	0,102	3,382	0,000	signifikan
Adaptabilitas	---> Kepuasan_Kerja	0,359	0,075	4,794	0,000	signifikan
Beban_Kerja	---> Kinerja_Karyawan	0,469	0,117	4,014	0,000	signifikan
Adaptabilitas	---> Kinerja_Karyawan	0,195	0,083	2,359	0,018	signifikan
Kepuasan_Kerja	---> Kinerja_Karyawan	0,371	0,129	2,876	0,004	signifikan

Sumber : Data primer diolah,2022

Pengujian model empiris dilakukan dengan menguji hipotesis yang dikembangkan dari model. Jika nilai *critical ratio* (CR) > 1.96 dan p-value < 0.05 maka tolak H_0 dan terima H_1 jika nilai *critical ratio* < 1.96 dan p-value > 0.05 . Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1) Hipotesis 1

Hasil pengujian statistik memberikan nilai estimasi pengaruh beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil untuk beban kerja, memiliki nilai estimasi sebesar 0.345, nilai CR 3.382 dan p-value 0.000. Sedangkan untuk adaptabilitas lingkungan kerja memiliki nilai estimate sebesar 0.359, nilai CR 4.794 dan nilai p-value 0.000. Karena nilai CR 4.794 > 1.96 atau p-value 0.000 < 0.05 . Oleh karena nilai CR beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja > 1.96 dan nilai p-value < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Hipotesis 2

Hasil pengujian statistik memberikan hasil nilai estimasi pengaruh beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil untuk beban kerja memiliki nilai estimate sebesar 0.469, nilai CR 4.014 dan p-value 0.000.

Sedangkan Adaptabilitas lingkungan kerja memiliki nilai estimate sebesar 0.195, nilai CR 2.359 dan p-value 0.018. Oleh karena nilai CR beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja > 1.96 dan nilai p-value < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis 3

Hasil pengujian statistik memberikan hasil nilai estimasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.371, nilai CR 2.876 dan p-value 0.004. Karena nilai CR 2.876 > 1.96 atau p-value 0.004 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Hipotesis 4

Koefisien pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar $0.345 \times 0.371 = 0.129$. Perhitungan nilai z sobel tes sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0.345 \times 0.371}{\sqrt{(0.371^2 \cdot 0.102^2) + (0.345^2 \cdot 0.129^2)}}$$

$$z = \frac{0.129}{\sqrt{0.0034}}$$

$$z = \frac{0.129}{0.058}$$

$$z = 2.191$$

Koefisien pengaruh tidak langsung dari adaptabilitas ke kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar $0.359 \times 0.371 = 0.133$. Perhitungan nilai z sobel tes sebagai berikut :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0.359 \times 0.371}{\sqrt{(0.371^2 \cdot 0.075^2) + (0.359^2 \cdot 0.129^2)}}$$

$$z = \frac{0.133}{\sqrt{0.0029}}$$

$$z = \frac{0.133}{0.054}$$

$$z = 2.465$$

Oleh karena z beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja (2.191 dan 2.465) lebih besar dari z 1.96 pada tingkat signifikansi 0.05 maka disimpulkan, koefisien pengaruh tidak langsung adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja dan Adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adaptabilitas lingkungan kerja. Lingkungan bisnis selalu berubah, perubahan lingkungan bisnis bisa terjadi karena perubahan peraturan, teknologi, permintaan konsumen dan strategi berkompetisi (Calantone,1994). Perubahan lingkungan persaingan mengakibatkan perubahan yang tidak dapat diduga bagi perusahaan (Dollinger, 1992). Semakin besar derajat perubahan lingkungan, semakin menghadapi alternatif-alternatif yang tidak jelas dan kriteria evaluasi lingkungan yang semakin sedikit (Verkatraman, 1989).

Hasil temuan ini menguatkan penelitian Gunawan (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan makna bahwa di dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai lebih senang dan nyaman dalam bekerja, jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relative modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Melati dan Bagus (2015) yaitu beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun dan sebaliknya. Penelitian Alfian,dkk (2017) sejalan yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Tambengi,dkk(2016) sependapat yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian Idayan et al, (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Juga secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Martini dan Sitiari, 2018), dan beban kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan (Ryandini dan Nurhadi, 2020). Namun ada hasil penelitian bahwa beban kerja memiliki hubungan yang positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Khasifah, dan Nugraheni, 2015).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan pada pada Pabrik Kopi Senang Sorong Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika

kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja karyawan yang semakin meningkat, ditunjukkan dengan tingkat produktivitas yang semakin meningkat yang dapat dilihat dari berbagai aspek dari yaitu aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjang penelitian Javed, Balouch dan Hassan (2014) bahwa terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Juga sejalan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain: Mulyanto dan Sutapa Hardaya (2009), A. Soegihartono (2012), Duserick (2007), Bartram and Gian (2007), Stephen, dkk (2007), Zeffane, et.al (2008), Nancy and Eleana (2009), Lolita, et.al (2009), Yang, et.al (2010), Singh (2013), Yang, et.al (2014), yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil temuan ini merupakan temuan baru dalam bentuk model konstruksi (Novelty). Berdasarkan hasil penelitian beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja dapat berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Dari kedua variabel tersebut ternyata variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mampu memediasi beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang sangat tinggi akan memberikan dampak yang lebih besar atas beban kerja yang dimiliki sehingga karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan. Kepuasan kerja mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan dengan variabel beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja adalah hasil yang memiliki kontribusi yang sangat penting pada penelitian ini. Berdasarkan analisis beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja secara langsung memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Dengan dimediasi melalui kepuasan kerja maka beban kerja, adaptabilitas lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mampu mendukung konsep kinerja karyawan yang dikemukakan oleh banyak ahli antara lain Robbins (2016), Rivai (2015), Hariandja (2002).

SIMPULAN

Beban kerja dan Adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dan Adaptabilitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan adaptabilitas berpengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Kopi Senang Sorong. Nilai koefisien determinasi variabel kinerja adalah 0,655, berarti bahwa besar pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja terhadap kinerja adalah

65,5%, sisanya sebesar 34,5% variansi kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain di luar kepuasan kerja, beban kerja dan adaptabilitas lingkungan kerja.

Referensi :

- Aminah Soleman, (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit, Universitas Pattimura, Ambon
- Ardiansyah, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru”, Jom FISIP , Vol. 4, No. 1.
- Artadi, Febri Furqon. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: UNY.
- Bernardin, H. John dan Russel. 2013. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ahli Bahasa Achmad S. Ruky. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Devi, Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP.
- F. Khasifah and R. Nugraheni (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana), Diponegoro Journal Of Management, Vol. 5, no. 1, pp. 1-7.
- Gibson. et al. (2003). Organizations : Behavior Structure Processes. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Imam, Gunawan, (2014), Metode Penelitian Kualitatif, Bumi Aksara, Surabaya. Instruction manual Book Incinerator Miura BGW – 20N.
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dn Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.6. No.6. ISSN:2302-8912.
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. (2014). Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Jakarta: Arga.
- Mustika, I Nyoman. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA), Vol. 6, No.1, Hal: 1-16.
- Mulyanto dan Sutapa Hardaya. (2009). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Journal of Excellent, Vol 1, No.2 Sep. 2009
- Prawirosentono. Suyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Rajawali Press : Jakarta
- Putu Melati Purbaningrat; Ida Bagus Ketut Surya (2015). Pekaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1149-1165
- Rivai, Veithzal. & Sagala, EJ. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2016). Perilaku Organisasi, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ryandini, T. P., & Nurhadi, M. (2020). The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital. Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec), 5(1), 8. <https://doi.org/10.24990/injec.v5i1.276>
- Soegihartono A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 3(1), 123-140.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

- Tambengi, Wojo, & Rumokoy. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indoneisa TBK. Witel Sulut. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, h. 1088-1097.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi. Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta