

The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable

Muhammad Bagus Sadewo¹, Wawan Prahiawan², Emma Suryani³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

e-mail: 5551200145@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non - Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi, Kab. Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi yang digunakan yaitu seluruh perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi yang berjumlah 215 orang, dengan jumlah sampelnya yaitu 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang diperoleh pada penelitian ini yaitu melalui responden, narasumber, dan studi literatur. Metode analisis data yang digunakan adalah PLS (Smart Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja Non - Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja Non - Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Non – Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja Non – Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the extent of influence of Training and Non-Physical Work Environment on Employee Performance and the role of Job Satisfaction as a mediating variable at Cileungsi Regional General Hospital, Bogor Regency. The research method used is a quantitative method with the population used being all nurses at Cileungsi Regional General Hospital totaling 215 people, with a sample size of 100 people. Sampling using the saturated sample method. Data collection techniques used are observation, interviews and questionnaires. The data obtained in this study were through respondents, sources, and literature studies. The data analysis method used is PLS (Smart Partial Least Square). The results of this study indicate that: Training has a negative and insignificant effect on Employee Performance. Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. Training has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (5)

Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction is able to mediate the relationship between Training and Employee Performance. Job Satisfaction is able to mediate the relationship between Non-Physical Work Environment and Employee Performance.

Keywords: *Training, Non-Physical Work Environment, Employee Performance and Job Satisfaction.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Sebagai peran utama, sumber daya manusia yang akan menentukan keberlangsungan pelaksanaan kegiatan sebuah perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk mempertahankan, mengembangkan dan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan perusahaan semakin mendesak sesuai dengan perkembangan dunia yang selalu berubah. Dalam sebuah Perusahaan, tentunya kinerja pegawai merupakan salah satu hal penting dalam berjalannya operasional perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan oleh perusahaan, apabila pegawai tidak memberikan kemampuan yang optimal maka operasional perusahaan juga akan terganggu. Kinerja pegawai sangat penting bagi kesuksesan organisasi. Menurut Sinaga (2019) bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan menyelesaikan masalah tepat waktu dan mematuhi hukum. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan waktu yang sudah ditentukan. Penting nya kualitas kinerja pegawai pada perusahaan harus diperhatikan untuk membuat perusahaan tidak tertinggal dengan perusahaan lain dan juga agar perusahaan memiliki nilai yang baik dalam dunia kerja. Adhari (2020) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

Ada beberapa cara dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya dilakukan nya pelatihan kerja. Menurut Suwatno & Priansa (2011) Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari knowledge, skill, Attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan. Pelatihan kerja terhadap pegawai sangat perlu dilakukan untuk tetap terjaga nya stabilitas produksi perusahaan tetap berjalan lancar. Pelatihan pegawai juga berguna untuk meningkatkan kompetensi para pegawai untuk tetap berkembang dan tentunya akan diikuti dengan prestasi kerja pegawai itu sendiri. Pelatihan adalah proses memberikan pembelajaran pegawai baru atau yang sudah ada tentang

keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. pegawai merupakan asset penting bagi perusahaan agar perusahaan tetap bisa terus berjalan semestinya, maka dari itu pelatihan sangat penting bagi pegawai agar menjadi pegawai yang terampil. Terlebih lagi untuk para pemberi pelayanan jasa akan sangat penting dilakukan nya pelatihan agar para tenaga medis mempunyai standar operasional prosedur dan tidak melalaikan kewajibannya.

Diiringi dengan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi, tentunya para pegawai ingin merasakan kenyamanan dan keamanan yang ada pada lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja pegawai juga sama penting nya bagi semua pegawai yang bekerja di perusahaan itu sendiri. Menurut Pangarso & Ramadhyanti (2015) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai, karena lingkungan kerja berjalan beriringan dengan kinerja pegawai. lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan non – fisik. Yang dimaksud lingkungan kerja non – fisik disini adalah teman kerja atau partner kerja itu sendiri. Lingkungan kerja non – fisik itu mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan. pegawai yang nyaman dengan lingkungan kerja nya akan memiliki rasa nyaman dan akan menimbulkan rasa semangat ketika bekerja. Apabila lingkungan kerja suatu perusahaan tidak baik, maka akan timbul rasa bosan atau malas untuk para pegawai dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Di karenakan adanya gap pada penelitian terdahulu penulis juga menambahkan satu variabel lainya yang bisa mempengaruhi hubungan kedua variabel yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja disini berperan sebagai variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen secara tidak langsung. Hal ini didukung oleh dari (Indra Setiawan, Muhamad Ekhsan, Ryani dhyan Parashakti, 2021) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga didukung penelitian lain yang dilakukan oleh (Mohamad Hisyam Mursalim, Samdin, La Ode Bahana Adam, 2023) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja non – fisik dengan kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memberi judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non - Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” Studi Penelitian Pada RSUD Cileungsi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan 4 variabel yakni Pelatihan (X1) sebagai variabel dependen, Lingkungan Kerja Non - Fisik (X2) sebagai variabel dependen, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan Perawat RSUD Cileungsi dengan sampel yang diambil sebanyak 100 perawat. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan Structural Equation Model (SEM). Alat analisis yang digunakan ialah SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah menyebar kuesioner, data hasil kuesioner tersebut diolah sehingga dapat melakukan pengujian dan analisis lebih lanjut.

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik dalam penelitian ini yakni berdasarkan jenis kelamin, usia dan bagian. Berikut tabel yang menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif dan responden pada penelitian ini.

Table 1. Characteristics of Respondents by Gender

Gender	Number of Respondents	
	Orang	Percentage
Man	34	34%
Woman	66	66%
Total	100	100%

Tabel 1. tersebut menunjukkan bahwa ada 34 perawat berjenis kelamin pria dan 66 perawat berjenis kelamin perempuan yang artinya mayoritas dari karyawan adalah Wanita.

Table 2. Characteristics of Respondents by Age

Age	Number of Respondents	
	Orang	Percentage
20 – 30 Years	31	31%
31 – 40 Years	52	52%
>40 Years	17	17%
Total	100	100%

Tabel 2. Menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada rentang usia 31 – 40 tahun.

Structural Equation Model (SEM)

Uji Validitas Konverge AVE

Table 3. AVE Value Validity test results

Variable	Average Variance Extracted (AVE)	Information
Job Satisfaction (Z)	0.832	Valid
Non-Physical Work Environment (X2)	0.873	Valid
Training (Y)	0.679	Valid
Employee Performance (Y)	0.658	Valid

Berdasarkan Tabel 3. diatas, nilai AVE pada setiap variabel menunjukkan angka diatas 0.5 dengan demikian, berdasarkan uji validitas menggunakan nilai AVE, model yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Reliabilitas

Table 4. Reliability Test Results

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Job Satisfaction (Z)	0.949	0.951
Non-Physical Work Environment (X2)	0.964	0.964
Training (Y)	0.884	0.916
Employee Performance (Y)	0.871	0.879

Berdasarkan Tabel 4. diatas, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel menunjukkan angka diatas 0.6 dan nilai Composite reliability pada seluruh variabel juga menunjukkan angka diatas 0.7. Dengan demikian, seluruh variabel pada penelitian ini dapat dikatakan sudah memiliki reliabilitas konstruk yang baik.

Uji R Square

Table 5. R Square Test Results

Variable	R Square
Job Satisfaction (Z)	0.850
Employee Performance (Y)	0.703

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat dilihat variabel kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,850 yang berarti bahwa 85% variabel kepuasan kerja juga dijelaskan oleh variabel yang diteliti. Lalu untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai R^2 sebesar 0,703 yang artinya 70% variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel yang diteliti. Dalam hal ini kedua variabel memiliki nilai >0.50 berada di Tingkat moderat.

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Table 6. Direct Effect Test Results

		Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Employee Performance	→	-0.005	0.010	0.131	0.038	0.485
Training	→					
Training	→ Job	0.150	0.165	0.070	2.139	0.016
Satisfaction						
Non-Physical	Work	0.389	0.382	0.151	2.573	0.005

Environment Employee Performance	→					
Non-Physical Environment → Work Satisfaction	Work	0.800	0.785	0.076	10.479	0.000
Job Satisfaction Employee Performance	→	0.471	0.467	0.113	4.148	0.000

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sampel* sebesar -0.005, dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t-statistik 0.038 < 1,96 dengan *p-value* 0.485 > 0.05. Dengan demikian Hipotesis Satu (H1) dalam penelitian ini ditolak.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non – Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0.389. Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai t-statistik sebesar 2.573 > 1,96 dengan nilai *p-value* 0,005 < 0.05. Dengan demikian Hipotesis ketiga (H2) dalam penelitian ini diterima.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0.150, dari hasil pengolahan data diperoleh nilai t-statistik sebesar 2.139 > 1.96 dengan *p-value* 0.016 < 0.05. Dengan demikian Hipotesis Dua (H3) dalam penelitian ini diterima.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan *original sample* sebesar 0.800. Dari hasil pengolahan data, didapat nilai t- statistik sebesar 10.479 > 1.96 dengan *p-value* 0.000 < 0.05. Artinya bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Cong King Tambingon, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang (2019) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis Empat (H4) dalam penelitian ini diterima.
- 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* yang didapat sebesar 0.471. Dari hasil pengolahan data, didapat nilai t-statistik sebesar 4.148 < 1.96 dengan *p-value* 0.000 < 0.05. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) diterima.

Uji Mediasi (Indirect Effect)**Table 7. Indirect Effect Test Results**

			Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Training	→	Job	0.071	0.075	0.034	2.090	0.018
Satisfaction	→						
Employee Performance							
Non-Physical	→	Work	0.377	0.369	0.104	3.632	0.000
Environment	→	Job					
Satisfaction	→						
Employee Performance							

Berdasarkan tabel 7. hasil uji hubungan tidak langsung antar konstruk (*indirecteffect*), maka diperoleh hasil pengujian masing-masing hipotesis, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0.071. dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai t-statistik sebesar 2.090 > 1.96 dengan *p-value* 0.018 < 0.05. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa pada uji mediasi yang dihasilkan merupakan *full mediation*. *Full mediation*, artinya secara signifikan variabel independen tidak mampu mempengaruhi variabel dependen tanpa melalui variabel mediator. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara Pelatihan dengan kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan demikian Hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini diterima.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *original sample* sebesar 0.377. dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai t-statistik sebesar 3.632 > 1.96 dengan *p-value* 0.000 < 0.05. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa pada uji mediasi yang dihasilkan merupakan mediasi parsial. Mediasi parsial yaitu ketika pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai signifikan, kemudian pada pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan demikian Hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* sebesar -0.005, nilai t-statistik 0.038 dan *p-value* 0.969. Artinya ketika pelatihan yang dilakukan

semakin sering maka kinerja pegawai menurun, ini bisa dikarenakan faktor pelatihan yang terlalu sering membuat para pegawai jenuh dan materi yang diberikan belum tepat sasaran. Hal ini mengindikasikan bahwa jika Pelatihan yang diterapkan oleh pegawai pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada sudut pandang pegawai terhadap pekerjaannya. Pelatihan seharusnya mengurangi ketidakpastian, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Selain itu, Pelatihan juga seharusnya berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat. Dengan mengidentifikasi dan menangani potensi masalah sebelum berkembang, Pelatihan menjaga stabilitas dan produktivitas di tempat kerja. Secara keseluruhan, pendekatan ini memperkuat budaya kerja positif dan mendukung kinerja pegawai secara efektif. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* sebesar 0.389, nilai t-statistik sebesar 2.573 dan P value 0.010. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja non-fisik, seperti dinamika hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan komunikasi internal, dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan konflik, ketidakpuasan, dan miskomunikasi yang mengganggu fokus dan produktivitas pegawai. Ketidakstabilan dalam lingkungan non-fisik seperti konflik antar tim atau kebijakan manajerial yang tidak jelas dapat menciptakan ketidaknyamanan dan ketidakpastian, yang pada gilirannya mengurangi efektivitas kerja dan kepuasan pegawai. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja non-fisik memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja, Sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dengan *original sample* sebesar 0.150, nilai t-statistik sebesar 2.139 dan P value sebesar 0,032. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Pelatihan yang dimiliki oleh perawat RSUD Cileungsi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat RSUD Cileungsi. Dengan kata lain, menerapkan kebijakan dan prosedur yang proaktif untuk mencegah pelanggaran disiplin, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan adil. Hal ini membantu pegawai memahami ekspektasi dan standar yang jelas, mengurangi ketidakpastian dan stres, serta meningkatkan rasa aman dan keadilan di tempat kerja. Lingkungan yang teratur dan terencana ini meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi. Selain itu, Pelatihan mendukung perkembangan keterampilan dan peningkatan kinerja, yang

juga berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, Pelatihan secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui penciptaan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi kinerja optimal. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.800, nilai t-statistik sebesar 10.479 dan P *value* sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik yang dimiliki perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cileungsi. Dengan kata lain, Lingkungan kerja non-fisik, termasuk aspek-aspek seperti dinamika interpersonal, budaya organisasi, dan komunikasi internal, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor ini membentuk suasana kerja yang mendukung dan harmonis, yang dapat meningkatkan rasa saling pengertian, kepercayaan, dan dukungan di antara pegawai. Lingkungan kerja non-fisik yang sehat dan positif, dengan komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang baik, memberikan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang lebih tinggi, serta mengurangi konflik dan stres. Dengan demikian, lingkungan non-fisik yang kondusif berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, menciptakan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dan meningkatkan motivasi serta keterlibatan pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Sehingga Hipotesis Empat (H4) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *original sample* sebesar 0.471, dengan nilai t-statistik yang didapat sebesar 4.148 dan nilai P *value* sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat RSUD Cileungsi dalam melaksanakan tugasnya, maka akan semakin tinggi juga kinerja perawat RSUD Cileungsi yang ditandai dengan kualitas atas pekerjaannya, kuantitas atas pekerjaannya, ketepatan waktu atas pekerjaannya, efektivitas atas pekerjaannya dan kemandirian atas pekerjaannya akan mengalami peningkatan yang signifikan apabila didukung oleh rasa puas yang tercipta dari sudut pandang pegawai yang ditandai dengan kepuasan atas imbalan, kepuasan atas rekan kerja, kepuasan atas pimpinan, kepuasan atas promosi dan kepuasan atas lingkungan kerja. Sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara Pelatihan dengan kinerja pegawai dengan nilai *original sample* sebesar 0.071, dan nilai t-statistik sebesar 2.090 serta *P value* 0,037. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Pelatihan, yang mencakup langkah-langkah proaktif untuk mencegah pelanggaran disiplin, menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, adil, dan mendukung. Lingkungan yang positif ini meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan rasa aman, kejelasan, dan dukungan yang diperlukan untuk bekerja secara efektif. Kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, mendorong pegawai untuk lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan Pelatihan dengan peningkatan kinerja pegawai, memperkuat dampak positif dari Pelatihan terhadap hasil kerja yang optimal. Sehingga Hipotesis Enam (H6) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan Pelatihan dengan kinerja pegawai diterima.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan kinerja pegawai dengan nilai *original sample* sebesar 0.377, dan nilai t-statistik sebesar 3.632 serta *P value* 0,000. Hal ini mengidentifikasi bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja non-fisik dan kinerja pegawai secara signifikan. Lingkungan kerja non-fisik, yang mencakup faktor-faktor seperti dinamika interpersonal, budaya organisasi, dan komunikasi internal, memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Ketika lingkungan non-fisik mendukung dan positif, ia meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan suasana yang harmonis dan mendukung. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian mendorong pegawai untuk lebih termotivasi, terlibat, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai jembatan yang menghubungkan lingkungan kerja non-fisik dengan kinerja pegawai, memperkuat dampak positif dari lingkungan kerja non-fisik terhadap hasil kerja yang lebih baik. Sehingga Hipotesis Tujuh (H7) yang menyatakan kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan beberapa hasil pengujian dan analisis data yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada uji mediasi didapatkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Perusahaan dapat menjaga dan menumbuhkan kepuasan para karyawan dalam bekerja guna lebih meningkatkan kerjasama tim yang ada dan lebih meningkatkan tingkat disiplin para karyawan agar lebih fokus dan efisien dalam bekerja sehingga akan terciptanya kinerja karyawan yang optimal agar tujuan dan target perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. CV Penerbit Qiara Media.
- Adiyasa, Nikolas Ivan Waskita. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Bol 2, No. 1, April 2019, pp. 23-30 e-ISSN 2655-237X.
- Cong King Tambingon, et al. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Jurnal EMBA Vol 7 No 4
- Doni Marlius dan Iis Sholihat, (2022). Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
- Ghozali, Iman, and Hengky Latan. 2020. Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2. Semarang: Badan penerbit- Undip.
- Handoko, T. H. (2015). Pengantar Manajemen. In BPFE.
- Hisyam, Samdin, La Ode, (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Kendari. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO). Vol 7 No. 2
- Indra Setiawan, Muhamad Ekhsan, Ryani dhyan Parashakti. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Perspektif Manjerial dan Kewirausahaan. Vol. 1 No. 2, hal 186-195.
- Juwita, Reni. (2019). "Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir." Jurnal Ilmiah Bina Manajemen 2(1):1–11.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Kinerja, 19(2),174-193. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v19i2.543>
- Serli Lali Kulla, (2023). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Kantor BKPSDM Kota Malang)
- Sinaga, O. S. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. In Yayasan Kita Menulis Rerung.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartan Sinambela (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif – Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Suwatno, H. d, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.