Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif
Volume 4, Nomor 3, Juli 2026
e-ISSN: 3046-8841, p-ISSN: 3047-0226, Hal. 147-160
DOI: https://doi.org/10.61132/jpbi.v4i3.1688
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JPBI

Kepuasan Kerja sebagai Penghubung Lingkungan dan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Summit Oto Finance Semarang

Noptaviana Dewi[1*], Cicik Harini[2], Maria Magdalena Minarsih[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Pandanaran, Indonesia
[*]*Pemulis korespondensi: noptaviana@gmail.com*

Abstract. *Financing companies depend on employees who can sustain service quality while meeting time-sensitive operational targets. This research evaluates how the work environment and workload are associated with employee performance at PT Summit Oto Finance Semarang and examines job satisfaction as an intervening variable. Data were obtained from all 60 employees through a structured questionnaire; because the population was limited, every employee was included as a respondent. The responses were processed in SPSS through item-validity and reliability checks, classical-assumption diagnostics, multiple regression, partial significance tests, determination coefficients, and path analysis. The estimates show positive significant relationships of the work environment with performance (B = 0.383; p = 0.004) and satisfaction (B = 0.514; p < 0.001), and of workload with performance (B = 0.337; p = 0.019) and satisfaction (B = 0.647; p < 0.001). Job satisfaction is also positively related to performance (B = 0.403; p = 0.004). The calculated indirect contributions are 0.207 for the work-environment path and 0.260 for the workload path. These results indicate that employee satisfaction is an important link in the relationships examined.*

Keywords: *Employee Outcomes; Job Satisfaction; Path Modeling; Work Demands; Workplace Environment.*

Abstrak. Perusahaan pembiayaan membutuhkan karyawan yang mampu menjaga mutu layanan sekaligus memenuhi target operasional yang berbatas waktu. Penelitian ini mengevaluasi keterkaitan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan PT Summit Oto Finance Kota Semarang serta menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data diperoleh melalui kuesioner terstruktur kepada seluruh 60 karyawan; karena ukuran populasi terbatas, semua anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS melalui pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pemeriksaan asumsi klasik, regresi linier berganda, uji signifikansi parsial, koefisien determinasi, dan analisis jalur. Estimasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja (B = 0,383; p = 0,004) serta kepuasan kerja (B = 0,514; p < 0,001). Beban kerja juga berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja (B = 0,337; p = 0,019) dan kepuasan kerja (B = 0,647; p < 0,001). Kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja (B = 0,403; p = 0,004). Kontribusi tidak langsung yang dihitung adalah 0,207 pada jalur lingkungan kerja dan 0,260 pada jalur beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan penghubung penting dalam hubungan yang diuji.

Kata kunci: Beban Pekerjaan; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Lingkungan Organisasi; Pemodelan Jalur**.**

1. LATAR BELAKANG

Pada perusahaan pembiayaan, kualitas layanan tidak hanya ditentukan oleh prosedur dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sarat target dalam waktu yang terbatas. Aktivitas marketing dan *collection* di PT Summit Oto Finance Kota Semarang menggambarkan situasi tersebut karena hasil kerja dipengaruhi oleh dukungan tempat kerja sekaligus besarnya tuntutan tugas. Literatur menunjukkan bahwa kondisi lingkungan yang mendukung berkaitan dengan capaian kerja yang lebih baik (Wijaya Putra et al., 2023; Lilo & Ardiansari, 2025), sedangkan tekanan kerja yang tidak dikelola dapat mengubah pengalaman kerja dan hasil yang dicapai (Fitriya et al., 2025). Dengan demikian, lingkungan dan beban kerja relevan dianalisis secara bersamaan ketika kinerja menjadi keluaran utama.

Naskah Masuk: 29 Mei 2026; Revisi: 27 Juni 2026; Diterima: 28 Juli 2026; Terbit: 30 Juli 2026.

Temuan terdahulu belum memberikan arah yang sepenuhnya seragam untuk beban kerja. Albetris et al. (2024) melaporkan adanya keterkaitan beban kerja dengan kinerja, sedangkan Fitriya et al. (2025) menemukan arah yang berbeda pada konteks organisasi lain. Hubungan beban kerja dengan kepuasan juga bersifat kontekstual: Mandala et al. (2025) memperoleh koefisien positif, sementara Souisa et al. (2025) menekankan pentingnya kondisi pengelolaan pekerjaan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa makna beban kerja tidak cukup dibaca dari jumlah tugas semata, melainkan perlu ditempatkan bersama karakter pekerjaan dan respons karyawan terhadap pekerjaannya.

Kesenjangan empiris tersebut menjadi dasar pemilihan model penelitian pada kantor PT Summit Oto Finance Kota Semarang. Model menempatkan lingkungan kerja dan beban kerja sebagai prediktor, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai keluaran. Penelitian diarahkan untuk memperoleh estimasi hubungan langsung setiap prediktor dengan kepuasan dan kinerja, sekaligus menghitung kontribusi tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hasilnya diharapkan memberi dasar yang lebih spesifik bagi pengelolaan kondisi kerja dan pembagian tugas pada unit yang diteliti.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*)

Kerangka perilaku organisasi memandang hasil kerja sebagai produk interaksi individu dengan situasi organisasional. Dalam model penelitian ini, lingkungan dan beban kerja mewakili konteks pekerjaan, kepuasan merepresentasikan evaluasi karyawan terhadap konteks tersebut, sedangkan kinerja menjadi keluaran perilaku. Susunan ini memungkinkan hubungan antar konstruk dibaca sebagai rangkaian kondisi kerja, respons sikap, dan capaian tugas (Afiq et al., 2024; Mandala et al., 2025).

Lingkungan Kerja

Konsep lingkungan kerja digunakan untuk menggambarkan dukungan yang tersedia ketika pekerjaan dilaksanakan, baik yang bersifat fisik maupun sosial. Lingkungan yang membantu proses kerja dapat mengurangi gangguan, mempermudah koordinasi, dan membuat sumber daya karyawan lebih terarah pada tugas. Bukti empiris dari Wijaya Putra et al. (2023), Anggoro KR (2022), serta Lilo dan Ardiansari (2025) menunjukkan relevansinya terhadap kepuasan dan kinerja.

Beban Kerja

Beban kerja tidak hanya menunjuk jumlah tugas, tetapi juga intensitas tuntutan dan keterbatasan waktu yang menyertai penyelesaiannya. Pada tingkat yang dapat dikelola,

tuntutan dapat memberi struktur dan fokus; ketika melampaui kapasitas, beban berpotensi menjadi tekanan. Variasi tersebut tercermin pada hasil Albetris et al. (2024), Fitriya et al. (2025), Mandala et al. (2025), dan Souisa et al. (2025).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan evaluasi positif atau negatif karyawan terhadap pengalaman bekerja secara keseluruhan. Evaluasi tersebut terbentuk dari perbandingan antara kebutuhan atau harapan dengan kondisi yang benar-benar dialami. Penelitian Anggoro KR (2022), Rahayu dan Dahlia (2023), serta Afiq et al. (2024) menempatkan kepuasan sebagai variabel yang berkaitan dengan lingkungan organisasi dan capaian kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam penelitian ini merujuk pada pencapaian tugas yang dinilai menurut standar organisasi. Posisi kinerja sebagai keluaran utama memungkinkan kondisi pekerjaan dan kepuasan dianalisis sebagai faktor yang menyertai variasi capaian karyawan. Hubungan serupa dibahas oleh Lilo dan Ardiansari (2025), Kharisma dan Rosia (2022), dan Islami et al. (2024).

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian bersifat kuantitatif dan menggunakan survei pada tingkat individu. Setiap konstruk diubah menjadi skor melalui kuesioner terstruktur, kemudian hubungan antar skor diestimasi dengan regresi dan analisis jalur menggunakan SPSS. Rancangan ini dipilih karena fokus penelitian berada pada besaran serta arah hubungan antarvariabel, bukan pada eksplorasi pengalaman secara kualitatif.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Kegiatan pengumpulan data berlangsung di PT Summit Oto Finance Kota Semarang pada Januari sampai Mei 2026. Lokasi tersebut dipilih karena seluruh variabel yang dianalisis melekat pada aktivitas kerja karyawan kantor, terutama dukungan lingkungan, tuntutan pekerjaan, penilaian kepuasan, dan capaian kinerja.

Populasi dan Sampel

Populasi

Kerangka populasi terdiri atas seluruh karyawan PT Summit Oto Finance Kota Semarang pada periode penelitian, yaitu 60 orang. Batas populasi ditetapkan berdasarkan kesamaan unit kerja dan keterlibatan mereka dalam aktivitas operasional yang menjadi konteks penelitian (Sugiyono, 2018).

Sampel

Tidak dilakukan pemilihan sebagian anggota populasi. Seluruh 60 karyawan dimasukkan ke dalam pengumpulan data, sehingga ukuran sampel identik dengan ukuran populasi yang ditetapkan.

Teknik Pengambilan Sampel

Strategi sampel yang digunakan adalah sensus atau sampel jenuh. Dengan populasi yang hanya berjumlah 60 orang, pendekatan ini memungkinkan setiap anggota populasi memberikan data dan menghindari hilangnya karakteristik unit tertentu akibat proses pemilihan sampel (Arikunto, 2020).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Jawaban kuesioner merupakan sumber data utama untuk analisis statistik. Literatur ilmiah dan dokumen yang relevan digunakan sebagai sumber sekunder untuk membangun landasan konsep, membandingkan temuan, dan menjelaskan konteks penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua cara, yaitu penyebaran kuesioner kepada karyawan dan penelusuran pustaka yang berkaitan dengan konstruk penelitian.

Kuesioner (Angket)

Kuesioner berisi butir penilaian mengenai lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seluruh responden menjawab perangkat pertanyaan yang sama sehingga skor setiap konstruk dapat dibandingkan dan diolah secara statistik.

Respons diberi bobot berurutan dari 1 untuk 'Sangat Tidak Setuju' hingga 5 untuk 'Sangat Setuju'; nilai yang lebih besar menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih tinggi.

Studi Pustaka

Penelusuran pustaka difokuskan pada karya yang menjelaskan hubungan antar konstruk dan hasil penelitian sejenis. Literatur tersebut digunakan untuk menyusun argumentasi teoritis, membaca perbedaan hasil studi sebelumnya, serta menempatkan hasil penelitian ini dalam diskusi empiris yang relevan.

Variabel Penelitian

Empat konstruk membentuk model analisis: dua prediktor (X1 dan X2), satu variabel intervening (Y1), dan satu keluaran utama (Y2). Batas operasionalnya dirumuskan sebagai berikut.

Lingkungan Kerja (X1) merupakan persepsi karyawan mengenai dukungan kondisi fisik dan nonfisik yang menyertai pelaksanaan pekerjaan, termasuk suasana kerja dan

hubungan yang dapat membantu penyelesaian tugas. Beban Kerja (X2) merupakan persepsi karyawan terhadap tuntutan tugas yang harus ditangani dalam kapasitas dan waktu tertentu, yang mencakup jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tekanan dalam penyelesaian tugas. Kepuasan Kerja (Y1) merupakan penilaian afektif karyawan terhadap pengalaman bekerja setelah mempertimbangkan kondisi yang diterima dan harapan yang dimiliki. Kinerja Karyawan (Y2) merupakan tingkat pencapaian pekerjaan yang dinilai berdasarkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Skala Pengukuran

Setiap konstruk diukur dengan skala Likert lima tingkat. Skor 1 sampai 5 diperlakukan sebagai data kuantitatif untuk membentuk nilai item dan konstruk, kemudian digunakan dalam pengujian instrumen serta analisis hubungan dalam model.

Teknik Analisis Data (SPSS)

Pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, kualitas instrumen diperiksa melalui korelasi item dan Cronbach's Alpha. Berikutnya dilakukan pemeriksaan residual dan kolinearitas sebelum dua persamaan regresi diestimasi. Nilai t dan p dipakai untuk membaca signifikansi parsial, R^2 untuk menilai daya jelas model, sedangkan koefisien kedua persamaan digunakan untuk menghitung jalur langsung dan tidak langsung.

Keputusan statistik menggunakan tingkat signifikansi 5%. Acuan interpretasi uji regresi dan diagnostik mengikuti prosedur analisis multivariat yang dirujuk dari Ghozali (2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebanyak 60 kuesioner dari karyawan PT Summit Oto Finance Kota Semarang menjadi basis analisis. Persamaan pertama mengestimasi kepuasan kerja (Y1) dari lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Persamaan kedua menambahkan Y1 untuk menjelaskan kinerja karyawan (Y2), sehingga kontribusi tidak langsung X1 dan X2 melalui Y1 dapat dihitung.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian item menggunakan r acuan 0,254 untuk N = 60. Nilai korelasi setiap butir berada di atas batas tersebut; nilai terendah adalah 0,856 dan tertinggi 0,949.

Tabel 1. Korelasi Item dengan Skor Konstruk.

Konstruk	Butir	r item	r acuan	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,861	0,254	Valid
	X1.2	0,920	0,254	Valid
	X1.3	0,890	0,254	Valid
	X1.4	0,886	0,254	Valid
	X1.5	0,915	0,254	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,856	0,254	Valid
	X2.2	0,893	0,254	Valid
	X2.3	0,905	0,254	Valid
	X2.4	0,881	0,254	Valid
	X2.5	0,918	0,254	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,883	0,254	Valid
	Y1.2	0,903	0,254	Valid
	Y1.3	0,897	0,254	Valid
	Y1.4	0,922	0,254	Valid
	Y1.5	0,942	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2.1	0,884	0,254	Valid
	Y2.2	0,931	0,254	Valid
	Y2.3	0,919	0,254	Valid
	Y2.4	0,937	0,254	Valid
	Y2.5	0,949	0,254	Valid

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Uji Reliabilitas

Konsistensi internal dievaluasi dengan Cronbach's Alpha dan dibandingkan dengan ambang 0,70 (Ghozali, 2021). Nilai untuk tiap konstruk disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Konsistensi Internal Konstruk.

Konstruk	Cronbach's Alpha	Ambang	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,935		Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,935		Reliabel
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,947	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y_2)	0,957		Reliabel

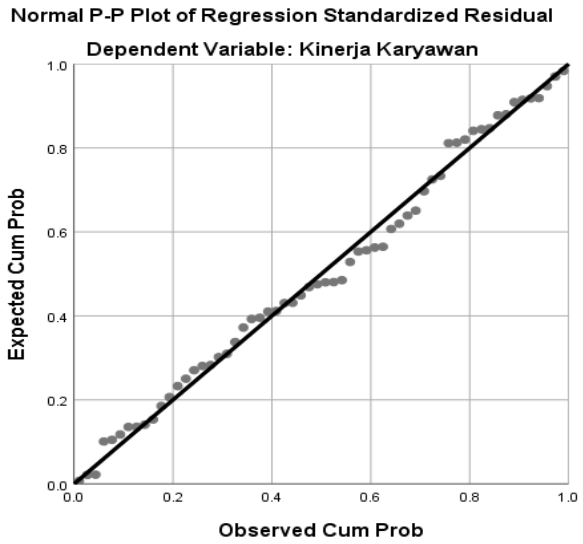
Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Alpha berada antara 0,935 dan 0,957. Karena seluruh nilai melampaui ambang yang digunakan, perangkat ukur menunjukkan konsistensi internal yang memadai pada sampel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Distribusi residual ditinjau menggunakan Normal P-P Plot. Fokus pemeriksaan adalah pola kedekatan titik residual terhadap garis teoritis normal, bukan sekadar bentuk distribusi skor masing-masing variabel.



Gambar 1. P-P Plot Residual Model Regresi.
Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Titik pada P-P Plot cenderung mengikuti garis diagonal dan tidak memperlihatkan penyimpangan besar pada bagian ujung maupun tengah. Atas dasar pola visual tersebut, residual model dinilai cukup mendekati distribusi normal untuk analisis regresi.

Uji Multikolinearitas

Kolinearitas antarprediktor diperiksa dari Tolerance dan VIF. Batas evaluasi yang digunakan adalah Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Nilai Tolerance dan VIF Prediktor Kinerja.

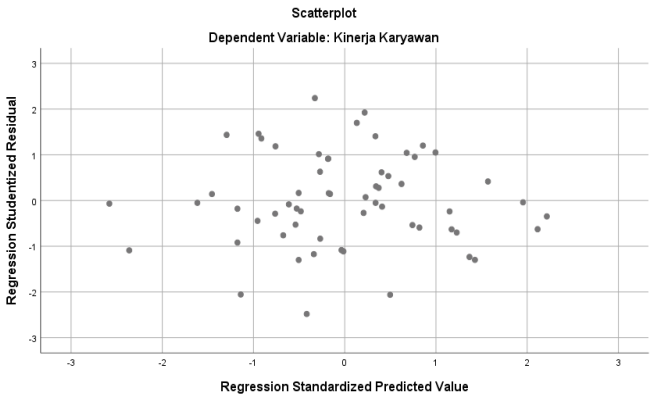
Prediktor	Tolerance	VIF	Evaluasi
Lingkungan kerja	0,707	1,414	Memenuhi
Beban kerja	0,621	1,611	Memenuhi
Kepuasan kerja	0,485	2,060	Memenuhi

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki Tolerance masing-masing 0,707; 0,621; dan 0,485, dengan VIF 1,414; 1,611; dan 2,060. Seluruh angka masih jauh dari batas masalah kolinearitas, sehingga ketiga prediktor dapat dipertahankan pada model.

Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan heteroskedastisitas dilakukan dengan membandingkan residual terstandar terhadap nilai prediksi terstandar pada scatterplot. Pola yang dicari adalah penyebaran yang tidak membentuk struktur sistematis.



Gambar 2. Sebaran Residual terhadap Nilai Prediksi.
Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Sebaran titik pada Gambar 2 berada di kedua sisi sumbu dan tidak membentuk pola kipas, gelombang, maupun pengelompokan yang konsisten. Secara visual tidak ditemukan indikasi kuat bahwa varians residual berubah mengikuti nilai prediksi.

Analisis Regresi

Dua regresi digunakan untuk menjawab struktur hubungan penelitian. Model Y1 menghubungkan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kepuasan, sedangkan model Y2 menghubungkan kedua prediktor tersebut bersama kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 4. Koefisien Regresi untuk Kepuasan Kerja (Y1).

Prediktor	B	SE	Beta	t	p	Arah
Konstanta	3,646	2,488	-	1,466	0,148	-
Lingkungan kerja	0,514	0,106	0,447	4,844	<0,001	Positif
Beban kerja	0,647	0,110	0,544	5,892	<0,001	Positif

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Pada model Y1, konstanta sebesar 3,646. Koefisien lingkungan kerja adalah 0,514 dan koefisien beban kerja 0,647; keduanya bertanda positif. Dengan prediktor lain tetap, kenaikan satu unit skor X1 berkaitan dengan perubahan 0,514 unit pada Y1, sedangkan kenaikan satu unit X2 berkaitan dengan perubahan 0,647 unit pada Y1.

Persamaan regresi model pertama adalah:

$$\hat{Y}1 = 3{,}646 + 0{,}514(X1) + 0{,}647(X2)$$

Tabel 5. Koefisien Regresi untuk Kinerja Karyawan (Y2).

Prediktor	B	SE	Beta	t	p	Arah
Konstanta	1,027	2,538	-	0,405	0,687	-
Lingkungan kerja	0,383	0,126	0,319	3,036	0,004	Positif
Beban kerja	0,337	0,140	0,271	2,417	0,019	Positif
Kepuasan kerja	0,403	0,133	0,386	3,041	0,004	Positif

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Estimasi model Y2 menghasilkan konstanta 1,027. Koefisien X1 sebesar 0,383, X2 sebesar 0,337, dan Y1 sebesar 0,403. Tanda positif pada ketiga koefisien menunjukkan bahwa, setelah prediktor lain dikendalikan, skor yang lebih tinggi pada masing-masing variabel berkaitan dengan skor kinerja yang lebih tinggi.

Persamaan regresi model kedua adalah:

$$\hat{Y}2 = 1{,}027 + 0{,}383(X1) + 0{,}337(X2) + 0{,}403(Y1)$$

Pengujian Model

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Signifikansi setiap koefisien dibaca melalui statistik t dan nilai p pada $\alpha = 0{,}05$. Nilai t tabel 2,000 dicantumkan sebagai pembanding, sedangkan keputusan utama didasarkan pada p hasil estimasi.

Tabel 6. Signifikansi Parsial pada Model Y1.

Prediktor	t	p	Keputusan
Lingkungan kerja	4,844	<0,001	Signifikan
Beban kerja	5,892	<0,001	Signifikan

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Pada persamaan kepuasan kerja, lingkungan kerja menghasilkan t = 4,844 dengan p < 0,001 dan beban kerja menghasilkan t = 5,892 dengan p < 0,001. Kedua koefisien berbeda secara signifikan dari nol dan memiliki arah positif.

Tabel 7. Signifikansi Parsial pada Model Y2.

Prediktor	t	p	Keputusan
Lingkungan kerja	3,036	0,004	Signifikan
Beban kerja	2,417	0,019	Signifikan
Kepuasan kerja	3,041	0,004	Signifikan

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Pada persamaan kinerja, nilai t untuk lingkungan kerja adalah 3,036 (p = 0,004), untuk beban kerja 2,417 (p = 0,019), dan untuk kepuasan kerja 3,041 (p = 0,004). Seluruh p berada di bawah 0,05, sehingga ketiga prediktor mempunyai hubungan parsial yang signifikan dengan kinerja pada model yang diestimasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Daya jelas model dibaca dari R^2 dan adjusted R^2. R^2 menunjukkan proporsi variasi keluaran yang terjelaskan oleh prediktor dalam sampel, sementara adjusted R^2 memberikan angka yang telah memperhitungkan jumlah prediktor.

Tabel 8. Daya Jelas Model Kepuasan Kerja.

Model	R	R^2	Adjusted R^2	SE estimasi
Y1	0,717	0,515	0,497	2,77507

Prediktor: lingkungan kerja dan beban kerja.

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Model Y1 menghasilkan $R^2 = 0,515$ dan adjusted $R^2 = 0,497$. Dengan demikian, 51,5% variasi skor kepuasan kerja terjelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja pada sampel; setelah koreksi jumlah prediktor, proporsinya menjadi 49,7%.

Tabel 9. Daya Jelas Model Kinerja Karyawan.

Model	R	R^2	Adjusted R^2	SE estimasi
Y2	0,750	0,563	0,539	2,77931

Sumber: hasil pengolahan data lapangan, 2026.

Model Y2 menghasilkan $R^2 = 0,563$ dengan adjusted $R^2 = 0,539$. Kombinasi lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja menjelaskan 56,3% variasi kinerja pada sampel, sedangkan bagian yang tidak terjelaskan oleh model sebesar 43,7%.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Interpretasi Jalur

Perhitungan jalur menggunakan koefisien dari dua regresi. Jalur menuju kepuasan adalah X1→Y1 = 0,514 dan X2→Y1 = 0,647. Pada persamaan kinerja, jalur langsungnya adalah X1→Y2 = 0,383, X2→Y2 = 0,337, dan Y1→Y2 = 0,403. Koefisien tersebut menjadi dasar untuk menghitung kontribusi tidak langsung melalui Y1.

Komponen residual model kepuasan dihitung dari adjusted R^2: $e1 = \sqrt{(1 - 0,497)} = 0,709$.

Representasi numerik model pertama: $Y1 = 3,646 + 0,514X1 + 0,647X2 + 0,709$.

Komponen residual model kinerja adalah $e2 = \sqrt{(1 - 0,539)} = 0,678$.

Representasi numerik model kedua: $Y2 = 1,027 + 0,383X1 + 0,337X2 + 0,403Y1 + 0,678$.

Untuk lingkungan kerja, kontribusi langsung terhadap kinerja sebesar 0,383. Kontribusi melalui kepuasan diperoleh dari 0,514 × 0,403 = 0,207, sehingga jumlah kontribusi yang dihitung dalam prosedur naskah menjadi 0,590. Besarnya komponen tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja relevan sebagai jalur penghubung dalam model X1 menuju Y2.

Untuk beban kerja, jalur langsung ke kinerja bernilai 0,337. Hasil perkalian 0,647 × 0,403 memberikan kontribusi tidak langsung 0,260 dan jumlah kontribusi 0,597. Perhitungan ini menunjukkan adanya bagian hubungan X2 dengan Y2 yang berjalan melalui evaluasi kepuasan kerja.

Pembahasan

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai 0,383 dengan p = 0,004. Hasil ini memperlihatkan bahwa kualitas kondisi kerja memiliki keterkaitan yang tetap terlihat setelah beban kerja dan kepuasan dikendalikan. Temuan tersebut konsisten dengan Wijaya Putra et al. (2023), yang menempatkan lingkungan sebagai faktor pendukung pelaksanaan tugas, serta Lilo

dan Ardiansari (2025), yang menemukan hubungan lingkungan dengan kinerja melalui mekanisme sikap kerja. Dalam konteks kantor pembiayaan, dukungan ruang kerja, koordinasi, dan relasi antarkaryawan dapat mengurangi hambatan operasional sehingga energi kerja lebih banyak diarahkan pada penyelesaian target.

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki koefisien 0,337 dengan p = 0,019. Arah positif pada sampel ini tidak seharusnya dibaca sebagai anjuran untuk terus menambah tugas. Hasil tersebut lebih tepat menunjukkan bahwa pada rentang beban yang dialami responden, tuntutan kerja masih berkaitan dengan kinerja setelah variabel lain dikendalikan. Albetris et al. (2024) dan Surbakti et al. (2026) juga menemukan keterkaitan beban dengan kinerja, sedangkan Fitriya et al. (2025) menunjukkan arah berbeda. Perbedaan lintas studi menguatkan bahwa dampak beban bergantung pada kapasitas, dukungan, pembagian pekerjaan, dan karakter organisasi.

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan menghasilkan B = 0,514 dan p < 0,001. Artinya, penilaian yang lebih baik terhadap kondisi kerja berjalan searah dengan penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaan. Hasil ini selaras dengan Afiq et al. (2024) dan Anggoro KR (2022), yang menunjukkan bahwa pengalaman terhadap lingkungan organisasi berkaitan dengan sikap kerja. Bagi perusahaan, implikasinya tidak terbatas pada fasilitas fisik; kejelasan koordinasi, dukungan rekan, dan suasana kerja juga membentuk cara karyawan mengevaluasi pekerjaannya.

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja berkaitan dengan kepuasan kerja dengan B = 0,647 dan p < 0,001. Mandala et al. (2025) memperoleh arah positif pada konteks tertentu, sedangkan Souisa et al. (2025) memperlihatkan bahwa hubungan beban dan kepuasan perlu dibaca bersama kondisi pekerjaan lainnya. Temuan penelitian ini karena itu lebih tepat diartikan sebagai kecocokan antara tuntutan yang dialami responden dan konteks pengelolaannya, bukan bukti bahwa semakin berat beban selalu menghasilkan kepuasan yang lebih tinggi.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menunjukkan koefisien 0,403 terhadap kinerja dengan p = 0,004. Karyawan yang mengevaluasi pekerjaannya secara lebih positif cenderung memperlihatkan capaian kerja yang lebih tinggi dalam model. Pola ini sejalan dengan Albetris et al. (2024), Rahayu dan Dahlia (2023), serta Anggoro KR (2022). Secara manajerial, kepuasan dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang membantu mempertahankan keterlibatan dalam

tugas, sehingga pengelolaan kinerja perlu memperhatikan pengalaman kerja dan bukan hanya target hasil.

Kepuasan Kerja pada Jalur Lingkungan Kerja-Kinerja

Jalur X1→Y1→Y2 menghasilkan kontribusi tidak langsung 0,207. Nilai tersebut lebih kecil daripada jalur langsung X1→Y2 sebesar 0,383, tetapi tetap menambah total kontribusi yang dihitung menjadi 0,590. Pola ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja tidak hanya muncul melalui jalur langsung; sebagian hubungan juga berkaitan dengan perubahan pada kepuasan kerja. Interpretasi ini sejalan dengan Lilo dan Ardiansari (2025) serta Mandala et al. (2025), yang menempatkan kepuasan sebagai mekanisme penghubung dalam model perilaku kerja.

Kepuasan Kerja pada Jalur Beban Kerja-Kinerja

Pada jalur X2→Y1→Y2, kontribusi tidak langsung sebesar 0,260 dan jalur langsung sebesar 0,337, sehingga jumlah kontribusi menjadi 0,597. Hasil ini memperlihatkan bahwa evaluasi karyawan terhadap beban kerja berkaitan dengan kinerja melalui dua rute dalam model: hubungan langsung dan hubungan yang melewati kepuasan. Implikasi praktisnya adalah penataan beban perlu mempertimbangkan kejelasan prioritas, kapasitas pekerja, dan dukungan penyelesaian tugas agar pengalaman terhadap pekerjaan tetap dapat dipertahankan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada sampel 60 karyawan PT Summit Oto Finance Kota Semarang, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan positif serta signifikan dengan kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja juga berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Perhitungan jalur menghasilkan kontribusi tidak langsung 0,207 untuk lingkungan kerja melalui kepuasan dan 0,260 untuk beban kerja melalui kepuasan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi bagian penting dari struktur hubungan yang diuji. Bagi manajemen, temuan ini mendukung pengelolaan kondisi kerja dan distribusi tugas secara bersamaan: dukungan kerja perlu dijaga, sedangkan beban perlu disusun sesuai kapasitas dan prioritas agar kepuasan serta kinerja dapat dipertahankan.

Cakupan penelitian hanya satu kantor dengan 60 responden, sehingga hasilnya tidak dapat langsung digeneralisasi ke seluruh unit PT Summit Oto Finance atau perusahaan pembiayaan lain. Desain potong lintang dan penggunaan kuesioner juga membatasi penarikan kesimpulan sebab-akibat serta membuka kemungkinan bias persepsi responden. Penelitian selanjutnya dapat memperluas lokasi, menambah ukuran sampel, menggunakan data kinerja objektif atau desain longitudinal, dan menguji signifikansi efek tidak langsung dengan prosedur

khusus mediasi. Pada tingkat praktis, evaluasi beban sebaiknya dilakukan berkala bersama peninjauan dukungan kerja dan kepuasan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Afiq, M. F., Turnip, K., & Lubis, R. (2024). Work environment: Unveiling job satisfaction through work stress among honorary employees in offices of education. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 7(3), 7914-7938. https://doi.org/10.31538/iijse.v7i3.5562

Albetris, A., Sumantri, S., & Kurniawan, D. (2024). The effect of job satisfaction and workload on employee performance at Bank Syariah Indonesia Muara Tembesi Batang Hari Regency-Jambi. Journal of Business Studies and Management Review, 8(1), 7-13. https://doi.org/10.22437/jbsmr.v8i1.40478

Anggoro KR, M. Y. A. R. (2022). Job satisfaction among civil servants: How organizational culture and work environment inspire performance. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 9(2), 229-238. https://doi.org/10.24252/minds.v9i2.28676

Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). Jurnal Studi Manajemen Bisnis, 1(1), 14-32. https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109

Arikunto, S. (2020). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.

Fauziah, A., & Syahrir, A. (2026). Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai; dengan intervening kepuasan kerja. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(4), 8943-8954. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5080

Fitriya, F., Putri, T. D., & Wibowo, S. N. (2025). The effect of workload and work environment on employee performance through work stress as a mediation variable at PT Dharma Kyungshin Indonesia. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 8(3), 9828-9839. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i3.7708

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harianto, K., & Wardhani, R. K. (2026). Job stress and workload as determinants of employee performance: Mediated by job satisfaction evidence from UD. XYZ Kediri. JBMP: Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan, 12(1), 85-100. https://doi.org/10.21070/jbmp.v12i1.2290

Ilmi, Z., & Diwanti, D. P. (2024). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku organizational citizenship behavior dari perspektif Islam. Valid: Jurnal Ilmiah, 22(1), 132-142.

Indrawati, K., Hariyanto, E., Fitriati, A., & Widhiandono, H. (2025). The effect of workload and stress on performance with job satisfaction as an intervening variable. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 8(3), 14498-14512. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i3.8402

Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Edunomika, 8(2). https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13068

Kharisma, A. F., & Rosia, R. (2022). Effect of competence, work environment, and work motivation on employee performance through job satisfaction. International Economic and Finance Review, 1(1), 32-53. https://doi.org/10.56897/iefr.v1i1.4

Lestari, A. C., Fauzan, F., & Waliamin, J. (2026). Pengaruh workload dan turnover intention terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada My Lova Sawah Lebar Kota Bengkulu). Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 4(2), 1595-1602. https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9884

Lilo, A. N. G., & Ardiansari, A. (2025). The influence of work environment and work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediation variable. Research Horizon, 5(4), 1111-1124. https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.736

Mandala, A. S., Kisman, Z., Kanto, R. D. S., & Trisilo, R. B. (2025). The effect of workload and work environment on employee performance with job satisfaction as a mediator. Islamic Banking: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah, 11(1), 171-182. https://doi.org/10.36908/isbank.v11i1.1570

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Jesya, 6(1), 370-386. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925

Souisa, N., Macpal, S. J., & Biay, A. (2025). The influence of workload and motivation on employee performance through job satisfaction. Indonesian Journal Economic Review (IJER), 5(1), 23-32. https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1.509

Sugiyono. (2018). Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D. Alfabeta.

Sultanto, J., Elvina, E., & Pristyono, P. (2023). The effect of workload, job satisfaction, and work discipline on employee performance of PT. BDMN Rantauprapat. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 6(3), 2785-2797. https://doi.org/10.31538/iijse.v6i3.3372

Surbakti, O. B., Sitorus, S. A. C. O. M., & Damanik, H. M. (2026). Pengaruh beban kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm Unit 7 Kota Medan. Journal of Innovative and Creativity, 6(1), 23442-23456.

Wijaya Putra, D. W., Sawiji, H., & Subarno, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo. JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran), 7(4), 370-375. https://doi.org/10.20961/jikap.v7i4.63375