

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PADANG

Novela rovitia¹⁾, Dori Mittra Candana²⁾, Hilda Mary³⁾

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

novela.rovitia@icloud.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 14 Februari 2025

Direvisi 20 Februari 2025

Diterima 7 Maret 2025

KATA KUNCI:

Lingkungan

Kerja, Penempatan

Karyawan, Kinerja

Karyawan, Kepuasan Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2025 Oleh Penulis.

Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This research aims to determine the influence of the Work Environment and Employee Placement on Employee Performance mediated by Job Satisfaction at the Padang City Regional Drinking Water Company (PDAM). The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 71 respondents. In this research, Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS). The results of this research indicate that the research results obtained based on the Partial Test (1) have a positive and significant influence between the Work Environment on Job Satisfaction. (2) there is a positive and significant influence between Employee Placement on Job Satisfaction. (3) there is a positive and insignificant influence between the Work Environment on Employee Performance. Work as an intervening variable. (7) there is a positive and significant influence between Employee Placement on Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 71 responden. dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan partial least square(pls). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji parsial (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja. (3) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Introduction

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam konteks perusahaan penyedia layanan publik seperti Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam memastikan layanan air bersih yang optimal bagi masyarakat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah lingkungan kerja dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab mereka (Kones et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja, sementara penempatan yang tepat memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan keahlian dan pengalaman mereka (Sahadewa & Rahmawati, 2021). Selain itu, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu mencapai target organisasi dengan lebih baik (Intan, 2022). Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja PDAM Kota Padang mengalami fluktuasi yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tantangan dalam distribusi air bersih, peningkatan kebutuhan infrastruktur, serta faktor internal yang berkaitan dengan manajemen SDM. Data menunjukkan adanya penurunan produksi air pada tahun 2021 dan 2022, diikuti oleh peningkatan signifikan pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam lingkungan kerja dan sistem penempatan karyawan yang lebih efektif, yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen PDAM dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan serta memastikan layanan air bersih yang lebih baik bagi masyarakat.

Research Methodology

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini mempunyai populasi sebanyak 240 orang dan menjadi sampel berjumlah 71 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*), Penelitian lapangan adalah metode pengumpulan data secara langsung dari sumbernya di lokasi penelitian. Teknik ini biasanya digunakan untuk mendapatkan data primer.
2. Penelitian Perpustakaan (*Library Research*), Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Teknik ini biasanya digunakan untuk memperoleh data sekunder.

Teknik analisis data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode *structural equation modeling* (SEM) dengan partial least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Menurut (Ghozali & Latan, 2020) analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model.

Model pengukuran yang disebut outer model.

Menurut (Subagiyo & Syaichoni, 2022) langkah-langkah uji pengukuran model dengan menggunakan pendekatan PLS adalah sebagai berikut :

- a. Uji validitas, bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.
 1. *Convergent validity*, pengujian ini didasarkan pada korelasi antara skor indikator dengan skor variabel latennya. Kriteria yang digunakan adalah nilai loading harus di atas 0,5.
 2. *Discriminant validity*, pengujian ini didasarkan pada nilai *average variance extraced* (AVE), yaitu nilai AVE harus lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Selain dilihat dari nilai AVE, *discriminant validity* juga bisa dilihat dari nilai *cross loading*. Apabila nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel yang diukur lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid.
- b. Uji reliabilitas, adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki *composite reliability* di atas 0,7 dan nilai *cronbachs alpha* di atas 0,6.

Model Struktural yang disebut Inner Model.

Menurut (Subagiyo & Syaichoni, 2022) inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. melalui bootstrapping (prosedur non parametrik yang memungkinkan pengujian signifikansi statistik dari varian SEM-PLS yang menghasilkan koefisien path, Cronbach's alpha, HTMT dan nilai R²), parameter uji t-statistic yang diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Inner Model dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk variabel dependen, nilai koefisien path (jalur yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel) untuk uji signifikansi antar variabel dalam inner model (model struktural). ilai R² digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. semakin tinggi nilai R² maka semakin baik

model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Inner model digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat pada penelitian yang menggunakan variabel laten, variabel laten adalah variabel yang tidak bisa diukur secara langsung. didalam PLS inner model dievaluasi menggunakan R² sebagai pengukuran tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Model prediksi yang baik ditandai oleh nilai R² yang tinggi.

Results and Discussion

Deskripsi responden

Pada pembahasan mengenai karakteristik responden penelitian ini, dapat diketahui gambaran tentang besar dan kecilnya presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

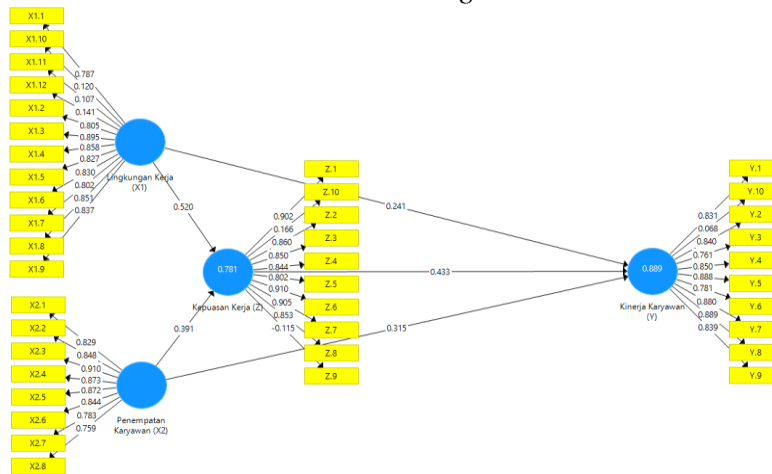
Tabel 1. Karakteristik responden

No.	Keterangan	Jumlah	
		Responden	Presentase
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	37	52,1
	Perempuan	34	47,9
	Jumlah	71	100%
2.	Umur		
	≥20-25 Tahun	6	8,5
	≥26-35 Tahun	31	43,7
	≥35 Tahun	34	47,9
	Jumlah	71	100%
3.	Pendidikan terakhir		
	SMK/SMA	5	7,0
	D3	14	19,7
	S1/S2/S3	52	73,2
	Jumlah	71	100%
4.	Lama bekerja		
	1-5 tahun	21	29,6
	6-10 tahun	28	39,4
	≥ 10 tahun	22	31,0
	Jumlah	71	100%

Pengujian *Outer model* Sebelum Eliminasi

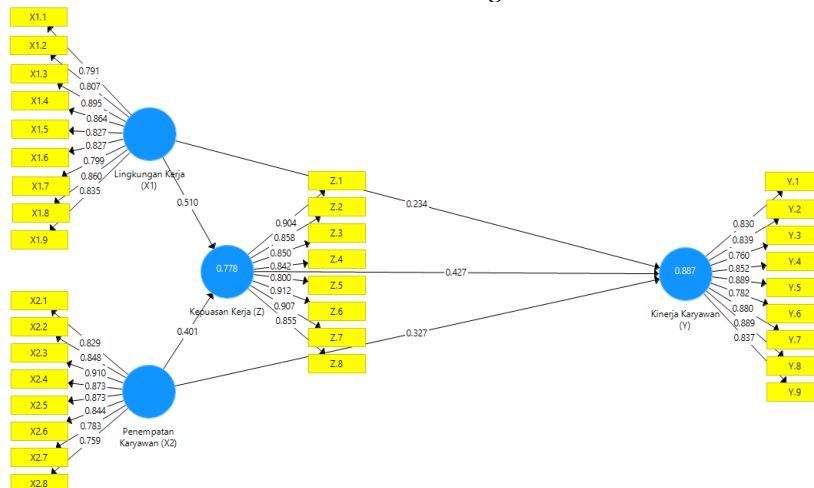
Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



Terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dieliminasi. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.10, X1.11, X1.12, Y.10, Z.9, Z.10).

Gambar 2. Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada di atas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,696
Penempatan Karyawan (X2)	0,707
Kinerja Karyawan (Y)	0,707
Kepuasan Kerja (Z)	0,751

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel di bawah ini :

Tabel 3. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,945	0,954	<i>Reliabel</i>
Penempatan Karyawan (X2)	0,940	0,951	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,956	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,952	0,960	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,7. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau *reliable*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4 :

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,778	0,771
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,882

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

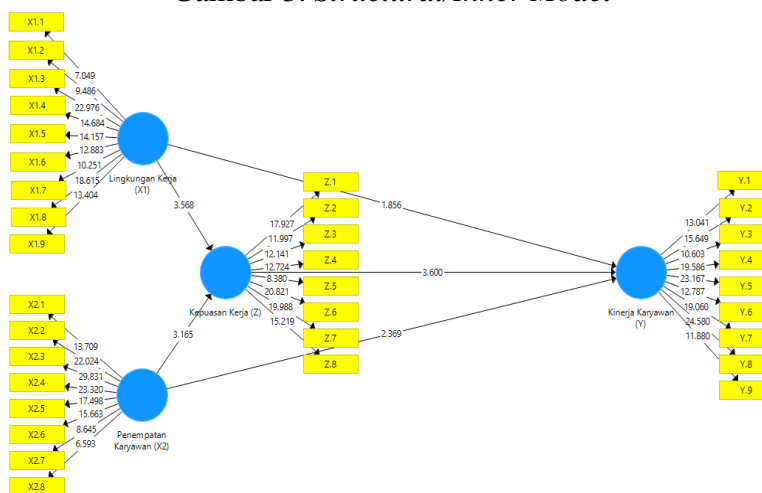
Pada table 4. terlihat nilai R² konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,778 atau sebesar 77,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari

konstruk Lingkungan Kerja dan Penempatan Karyawan. Sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R^2 untuk konstrak Kinerja Karyawan sebesar 0,887 atau sebesar 88,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja, Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstrak eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstrak sebagaimana yang telah dihipotesiskan. model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstrak endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstrak eksogen.

Gambar 3. *Structural/Inner Model*



Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstrak laten eksogen tertentu dengan konstrak laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5 :

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja berpengaruh	0,510	3,568 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
	positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang				
H2	Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	0,401	3,165 > 1,96	0,002 < 0,05	Diterima
H3	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	0,234	1,856 < 1,96	0,064 > 0,05	Ditolak
H4	Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	0,327	2,369 > 1,96	0,018 < 0,05	Diterima
H5	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan	0,427	3,600 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
	signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang				
H6	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	0,218	2,224 > 1,96	0,027 < 0,05	Diterima
H7	Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang	0,171	2,660 > 1,96	0,008 < 0,05	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Conclusion

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

References

- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares - Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. *Bandung: UNDIP*.
- Intan, Y. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada tiga industri mebel di Wilayah Jombang*. 1–135. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/38843>
- Kones, T., Niha, S. N., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 131–143.
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Subagiyo, R., & Syaichoni, A. (2022). Pelatihan SmartPLS 3.0 untuk Pengujian Hipotesis. In *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*. <http://repo.uinsatu.ac.id/32190/>
- Sugiyono, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. ALFABETA.