

Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau

Nabila Rizka Amanda¹, Suwarno², Wisdalia Maya Sari³, Hartati Ratna Juita⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuk Linggau, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 9, 2026

Revised Sep 17, 2026

Accepted Sep 25, 2026

Keywords:

Work Environment

Workload

Job Satisfaction

Employee Performance Mediation

Lubuk Linggau City Social

Services

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and workload on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at the Lubuk Linggau City Social Service. The underlying issues in this study are the suboptimal work environment, fluctuating workload distribution, and employee job satisfaction levels, which can potentially impact performance. The study employed a quantitative survey approach. The population comprised all 65 employees at the Lubuk Linggau City Social Service. The sampling technique used saturated sampling, thus the entire population was included as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the aid of the SmartPLS application. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Workload also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The results of the mediation test indicate that job satisfaction mediates the effect of the work environment on employee performance and the effect of workload on employee performance. These findings indicate that improving the quality of the work environment and effective workload management can increase employee job satisfaction, which ultimately impacts employee performance.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Nabila Rizka Amanda,

Manajemen,

Universitas Bina Insan, Lubuk Linggau, Indonesia

Jl. Jenderal Besar H.M. Soeharto KM. 13, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia

Email: biwamanda49@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pemerintah. Pegawai yang memiliki keterampilan, profesionalitas, dan motivasi tinggi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta kualitas pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik, sehingga peningkatan kinerja menjadi hal yang penting dalam lembaga pemerintah (Gunawan & Nufusi, 2024).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung fasilitas yang memadai, komunikasi yang baik, serta hubungan antarpegawai yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai (Nashrullah, 2022). Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, dan penurunan kinerja.

Beban kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menyebabkan kelelahan dan stres. Beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian Oktavio dan Indrawati (2023) menunjukkan bahwa kesesuaian beban kerja dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang diterima pegawai. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memperoleh beban kerja yang sesuai cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja pegawai (Nashrullah, 2022; Nurhandayani, 2022).

Penelitian mengenai lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja telah banyak dilakukan, tetapi hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan. Penelitian yang secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau belum ditemukan. Kondisi tersebut menjadi peluang untuk menguji hubungan antarvariabel pada organisasi dengan karakteristik lingkungan kerja yang lebih spesifik.

Observasi awal menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau masih belum sepenuhnya optimal. Beberapa ruang kerja terlihat kurang terawat, penataan ruangan dan kabel belum rapi, serta kebersihan masih perlu ditingkatkan. Beban kerja pegawai juga mengalami perubahan sesuai dengan kegiatan dan program yang dilaksanakan. Hubungan antarpegawai cukup baik dan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan. Kondisi lingkungan kerja dan perubahan beban kerja tetap perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan kepuasan dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau. Penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mengelola beban kerja secara sesuai.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau.”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), variabel mediasi adalah kepuasan kerja (Z), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Variabel dan Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian berdasarkan indikator yang digunakan dalam pengukuran. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lampu penerangan; tata warna; bunyi musik; suhu udara	Likert
2	Beban Kerja (X2)	Waktu kerja; jumlah pekerjaan; tugas yang diberikan; tekanan kerja	Likert
3	Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan; upah; rekan kerja; pengawas	Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas; kualitas; efektivitas; ketepatan waktu; kemandirian	Likert

Sumber: Pandi Afandi (2020), Musa & Surijadi (2020), dan Robbins & Judge (2021).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Lubuklinggau yang berjumlah 65 orang, terdiri atas ASN, PPPK, dan tenaga honorer. Pengambilan sampel menggunakan sampel

jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

Tabel 2. Populasi Penelitian

No.	Jenis Pegawai	Jumlah
1	Aparatur Sipil Negara (ASN)	28
2	PPPK	32
3	Honorar	5
Total		65

Sumber: Data Dinas Sosial Kota Lubuklinggau.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, artikel, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-Ragu (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Jumlah instrumen penelitian terdiri atas 51 pertanyaan yang mencakup indikator lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel laten dan sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil serta tidak mensyaratkan distribusi data normal.

Evaluasi model dilakukan melalui outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), *cross loading*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Nilai AVE yang digunakan sebagai acuan adalah lebih dari 0,50, sedangkan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai konsistensi reliabilitas konstruk. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square, koefisien jalur, dan bootstrapping. Nilai R-Square digunakan untuk melihat kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen, sedangkan *bootstrapping* digunakan dalam pengujian signifikansi hubungan antarvariabel.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, yang beralamat di Jl. Depati Said No. 49, Kelurahan Ulak Lebar, Kecamatan Lubuklinggau Barat II. Waktu penelitian direncanakan mulai Oktober 2025 sampai Februari 2026.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pengujian dilakukan melalui *outer model* untuk mengetahui kualitas instrumen dan *inner model* untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian (Hair et al., 2022).

Hasil pengujian *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan mampu merefleksikan konstruk masing-masing variabel dengan baik. Nilai AVE juga telah memenuhi kriteria, yaitu lingkungan kerja sebesar 0,801, beban kerja sebesar 0,689, kinerja pegawai sebesar 0,738, dan kepuasan kerja sebesar 0,725. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,50 sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,801	Valid
Beban Kerja (X2)	0,689	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,738	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,725	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4, 2026.

Hasil *cross loading* juga menunjukkan bahwa indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan konstruk penelitian. Seluruh indikator juga memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 setelah proses pengujian, sehingga indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* (Hair et al., 2022).

Pada pengujian model struktural, nilai R-Square untuk kinerja pegawai sebesar 0,699 dengan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,684. Sementara itu, nilai R-Square untuk kepuasan kerja sebesar 0,705 dengan *Adjusted R-Square* sebesar 0,695. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen berada pada kategori kuat (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	Adjusted R-Square	Kategori
Kinerja Pegawai (Y)	0,699	0,684	Kuat
Kepuasan Kerja (Z)	0,705	0,695	Kuat

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4, 2026.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan sebagian besar perubahan pada kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut bersama kepuasan kerja juga memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai. Masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, tetapi penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan memiliki kontribusi yang cukup kuat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai *Original Sample*, *T-Statistics*, dan *P-Values*. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *T-Statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-Values* lebih kecil dari 0,05 (Hair et al., 2022).

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values	Keputusan
H1	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,328	2,920	0,004	Diterima
H2	Beban Kerja → Kinerja Pegawai	0,303	3,395	0,001	Diterima
H3	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,515	6,096	0,000	Diterima
H4	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,488	5,352	0,000	Diterima
H5	Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,341	2,669	0,008	Diterima
H6	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,176	2,606	0,009	Diterima
H7	Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0,167	2,157	0,031	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4, 2026.

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa seluruh hubungan yang diuji mempunyai nilai *T-Statistics* di atas 1,96 dan *P-Values* di bawah 0,05. Artinya, seluruh hipotesis penelitian dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *Original Sample* sebesar 0,328 menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Nilai *T-Statistics* sebesar 2,920 dan *P-Values* sebesar 0,004 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. H1 dinyatakan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik ruang kerja, kenyamanan, keamanan, hubungan antarpegawai, serta ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan. Kondisi kerja yang nyaman dapat membantu pegawai menjaga konsentrasi, menyelesaikan tugas dengan lebih baik, dan mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Keadaan tersebut sesuai dengan aktivitas kerja di Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau yang melibatkan pelayanan kepada masyarakat, pekerjaan administratif, serta koordinasi antarpegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif sehingga pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif. Kondisi tempat kerja yang baik juga dapat mengurangi berbagai gangguan yang berpotensi menghambat proses penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh pengelolaan lingkungan kerja yang baik. Upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui penetapan target dan evaluasi pekerjaan. Kondisi tempat kerja, ketersediaan fasilitas, kebersihan, kenyamanan, serta hubungan kerja antarpegawai juga perlu diperhatikan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang semakin mendukung dapat membantu menciptakan kondisi yang mendorong pegawai bekerja secara lebih optimal.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,303, *T-Statistics* sebesar 3,395, dan *P-Values* sebesar 0,001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif dan signifikan, sehingga H2 dinyatakan diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai masih berada pada tingkat yang dapat dikelola. Pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai dapat membuat pekerjaan lebih terarah. Kejelasan tugas dan tanggung jawab juga membantu pegawai bekerja secara fokus, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya (Kasmir, 2019;).

Pengaruh positif yang ditemukan dalam penelitian ini tidak dapat dimaknai bahwa semakin banyak pekerjaan yang diberikan akan selalu meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh tersebut lebih menunjukkan bahwa beban kerja yang berada pada tingkat sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendorong penyelesaian pekerjaan. Beban kerja yang proporsional dapat membuat pegawai lebih terdorong untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan justru dapat menimbulkan kelelahan, tekanan kerja, dan menurunkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Tarwaka, 2015).

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengelolaan beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan, kapasitas, dan tanggung jawab masing-masing pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau. Pembagian tugas yang proporsional dapat membantu pegawai menjalankan pekerjaan secara lebih terarah dan mempertahankan kinerja. Pengelolaan tersebut juga penting untuk mencegah beban kerja yang berlebihan yang dapat menimbulkan tekanan dan menghambat penyelesaian pekerjaan (Kasmir, 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *Original Sample* sebesar 0,515, *T-Statistics* sebesar 6,096, dan *P-Values* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa H3 diterima.

Nilai koefisien 0,515 menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja cukup kuat dibandingkan beberapa hubungan langsung lainnya dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk perasaan puas pegawai terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017; Afandi, 2018).

Pegawai tidak hanya menilai pekerjaan berdasarkan tugas yang diberikan, tetapi juga berdasarkan suasana tempat mereka bekerja. Ruang kerja yang nyaman, aman, bersih, hubungan yang harmonis, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang nyaman dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2019).

Hasil ini memberikan gambaran bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Perbaikan tidak harus selalu bersifat besar, tetapi dapat dilakukan melalui pemeliharaan fasilitas, kebersihan ruang kerja, pengaturan ruangan, dan hubungan kerja yang lebih baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *Original Sample* sebesar 0,488, *T-Statistics* sebesar 5,352, dan *P-Values* sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, H4 dinyatakan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai masih berada dalam batas yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai kemampuan membuat pegawai lebih mampu mengendalikan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang berada di luar batas kemampuannya (Robbins & Judge, 2019).

Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dapat menjadi tantangan yang mendorong pegawai untuk menggunakan kemampuan secara optimal. Beban kerja yang sesuai dapat memberikan rasa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta menurunkan kepuasan kerja (Tarwaka, 2015).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *Original Sample* sebesar 0,341, *T-Statistics* sebesar 2,669, dan *P-Values* sebesar 0,008 menunjukkan bahwa H5 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan terhadap pekerjaan, upah, rekan kerja, dan pengawasan dapat membentuk sikap positif terhadap organisasi sehingga mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Robbins & Judge, 2019; Hasibuan, 2019).

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang merasa dihargai dan nyaman dalam lingkungan kerja cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih baik serta lebih terdorong untuk mencapai target organisasi (Hasibuan, 2019).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada pengawasan, tetapi juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasinya (Robbins & Judge, 2019).

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Nilai *Original Sample* sebesar 0,176, *T-Statistics* sebesar 2,606, dan *P-Values* sebesar 0,009. H6 diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya mekanisme tidak langsung dalam hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan yang meningkat kemudian mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2019).

Berdasarkan hasil pengujian hal ini memperlihatkan hubungan bahwa manfaat lingkungan kerja tidak berhenti pada kenyamanan pegawai. Lingkungan yang baik dapat menghasilkan kondisi psikologis yang lebih positif. Pegawai yang merasa nyaman dan puas selanjutnya lebih terdorong untuk menjalankan tugas secara optimal.

Hasil ini penting bagi pengelolaan organisasi karena perbaikan lingkungan kerja akan lebih bermakna apabila diikuti dengan upaya meningkatkan kepuasan pegawai. Organisasi perlu memperhatikan bukan hanya kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga hubungan sosial dan kenyamanan psikologis pegawai.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai *Original Sample* sebesar 0,167, *T-Statistics* sebesar 2,157, dan *P-Values* sebesar 0,031 menunjukkan bahwa H7 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berhubungan langsung dengan kinerja pegawai, tetapi juga memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai membuat pekerjaan lebih mudah dikelola. Kondisi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja.

Hubungan tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dalam organisasi. Ketika pegawai memperoleh tugas yang sesuai dengan kapasitasnya, mereka memiliki peluang lebih besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Kemampuan dalam mengendalikan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya mendorong kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga dengan kesesuaian pekerjaan terhadap kemampuan dan kapasitas pegawai. Pembagian tugas yang tepat dapat membantu organisasi menjaga kepuasan kerja sekaligus meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil dan Interpretasi Penelitian

No.	Hubungan yang Diuji	Hasil Statistik	Kesimpulan	Interpretasi
1	Lingkungan kerja → kinerja	$\beta = 0,328$; $t = 2,920$; $p = 0,004$	Positif signifikan	Lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja pegawai
2	Beban kerja → kinerja	$\beta = 0,303$; $t = 3,395$; $p = 0,001$	Positif signifikan	Beban kerja yang dapat dikelola mendukung peningkatan kinerja
3	Lingkungan kerja → kepuasan kerja	$\beta = 0,515$; $t = 6,096$; $p = 0,000$	Positif signifikan	Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan
4	Beban kerja → kepuasan kerja	$\beta = 0,488$; $t = 5,352$; $p = 0,000$	Positif signifikan	Beban kerja yang proporsional meningkatkan kepuasan
5	Kepuasan kerja → kinerja	$\beta = 0,341$; $t = 2,669$; $p = 0,008$	Positif signifikan	Kepuasan kerja mendorong kinerja yang lebih baik
6	Lingkungan kerja → kepuasan → kinerja	$\beta = 0,176$; $t = 2,606$; $p = 0,009$	Mediasi signifikan	Kepuasan kerja menjadi perantara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
7	Beban kerja → kepuasan → kinerja	$\beta = 0,167$; $t = 2,157$; $p = 0,031$	Mediasi signifikan	Kepuasan kerja menjadi perantara pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan koefisien 0,328, sedangkan beban kerja berpengaruh sebesar 0,303. Kepuasan kerja juga memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,341. Seluruh hubungan tersebut memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05.

Lingkungan kerja dan beban kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,515, sedangkan beban kerja sebesar 0,488. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pegawai berkaitan erat dengan kondisi tempat kerja dan bagaimana pekerjaan dibebankan kepada pegawai.

Peran kepuasan kerja sebagai mediator memperkuat model penelitian. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,176 dengan *P-values* 0,009, sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,167 dengan *P-values* 0,031. Kedua hubungan tersebut signifikan.

Nilai R-Square sebesar 0,699 untuk kinerja pegawai dan 0,705 untuk kepuasan kerja memperlihatkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Artinya, variabel lingkungan kerja dan beban kerja memiliki peranan yang cukup besar dalam menjelaskan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai.

Secara substantif, hasil penelitian memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan. Kinerja juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja dan tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan, beban kerja yang sesuai dapat menjaga kepuasan, dan kepuasan yang lebih tinggi selanjutnya dapat mendorong kinerja.

Berdasarkan penelitian tersebut, Dinas Sosial Kota Lubuk Linggau perlu mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, memperbaiki fasilitas dan kenyamanan ruang kerja, serta melakukan pembagian pekerjaan berdasarkan kemampuan dan kapasitas pegawai. Upaya tersebut perlu disertai perhatian terhadap kepuasan kerja melalui hubungan kerja yang baik, dukungan atasan, penghargaan terhadap hasil kerja, dan kondisi pekerjaan yang wajar. Strategi tersebut tidak hanya ditujukan untuk meningkatkan kenyamanan pegawai, tetapi juga untuk menghasilkan kinerja dan kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Kota Lubuklinggau, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan nilai T-Statistics sebesar 2,920 ($> 1,96$) dan nilai P-Values sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan nilai T-Statistics sebesar 3,395 ($> 1,96$) dan nilai P-Values sebesar 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan nilai T-Statistics sebesar 6,096 ($> 1,96$) dan nilai P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan nilai T-Statistics sebesar 5,352 ($> 1,96$) dan nilai P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pembagian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Lubuklinggau dengan nilai T-Statistics sebesar 2,669 ($> 1,96$) dan nilai P-Values sebesar 0,008 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar 0,176, nilai T-Statistics sebesar 2,606 ($> 1,96$), dan nilai P-Values sebesar 0,009 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar 0,167, nilai T-Statistics sebesar 2,157 ($> 1,96$), dan nilai P-Values sebesar 0,031 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anfal kabal kirana maha & jujuk herawati. (2022). Analisis pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan di pt natural nusantara (nasa) yogyakarta.
- Annisa nurhandayani. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja.
- Asmini, a., umar, u., & zulfahmi, z. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Lacokkong berkah kabupaten soppeng. *Jurnal ilmiah metansi (manajemen dan akuntansi)*, 5(2), 95–100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Gunawan & nufusi. (2024). Lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Hair, jr. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem).
- Hatidah hatidah & agung indriansyah. (2022). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di cv mitra celular palembang. *Jurnal manajemen dan ekonomi kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Ikrimah ahnafandika. (2024). Analisis lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt.aggaswangi.
- Indrayana, d. S., & putra, f. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu ekonomi, manajemen dan bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Indria maulani. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dentalcare solution. *Jemsi (jurnal ekonomi, manajemen, dan akuntansi)*, 10(3), 2065–2072. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2510>
- Jecybel dyana verent suila, , ni luh putu indiani, , i made suniastha, & amerta. (2025). The influence of work environment and workload on employee performance in the department of population and civil registration of the province west papua with job satisfaction as a mediation variable.
- Kaltsum, n. R. D., husniati, r., & fadlilah, a. M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di pusat penyuluhan pertanian kementerian pertanian. 2.
- Lailan dkk. (2022). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor dewan perwakilan rakyat daerah provinsi sumatera utara.
- Maharani, a. N., winarko, r., indrawati, m., & febrita, r. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada pegawai satuan polisi pamong praja kota samarinda. 9(5).
- Muhammad nur deni musa & herman surijadi. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Musa & surijadi. (2020). Manajemen.
- Nashrullah. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan perbendaharaan negara pontianak.
- Oktavio & indrawati. (2023). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt gunawan dianjaya steel tbk.
- Pandi afandi. (2016). Concep & indicator human resources management for management research(edisi pert). Cv. Budi utama.
- Prasetyo, e. T., & marlina, p. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 3.
- Pulungan, e. R., sabrina, r., & datuk, b. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui kepuasan kerja.
- Putra, a. A., & laily, n. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt para bathara surya. 8.
- Robbin dan judge. (2016). Perilaku organisasi edisi 16. Jakarta. Salemba empat.
- Rosita, t. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. 5.
- Sania, a., & putra, a. B. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan (studi pada pt. Idea publika grup). 1(1).
- Saputra, s. W., & marlius, d. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pdam tirta sanjung buana sijunjung. 17(2).
- Sofyan, d. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d.
- Sugiyono, d. (n.d.). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d.
- Sujarweni, w. (2019). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif. Pt. Pustaka baru.