



## Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat

Jesika Kiranda<sup>1\*</sup>, Vicky Brama Kumbara<sup>2</sup>, Chintya Ones Charly<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Lubuk Begalung Padang

\*Korespondensi penulis: [kirandajessika@gmail.com](mailto:kirandajessika@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to examine the influence of work placement and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 100 employees as respondents, namely at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra. In this research, Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS). The results show that Job Placement has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra, There is a Work Environment that has a positive and insignificant effect on Job Satisfaction at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra, Work Placement has a positive and insignificant effect on Employee Performance at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra, There is a Work Environment that has a positive and significant impact on Employee Performance at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra, Job Placement through Job Satisfaction has a positive and insignificant effect on Employee Performance at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra, There is a Work Environment through which Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil menunjukkan bahwa Terdapat Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, Terdapat Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, Terdapat Penempatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, Terdapat Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, Terdapat Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, Terdapat Penempatan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, Terdapat Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

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

## **1. LATAR BELAKANG**

Dalam era globalisasi dan persaingan ini organisasi menghadapi persaingan yang ketat pada bidang perubahan teknologi, lingkungan politik dan ekonomi. Maka dari itu, Pertumbuhan yang berkelanjutan adalah kunci bagi kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Namun, untuk mencapai pertumbuhan yang berkesinambungan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang krusial. Kualitas keterampilan, dan kinerja SDM berdampak langsung pada efisiensi, produktivitas, dan inovasi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang efektif untuk mendukung pertumbuhan Perusahaan yang berkelanjutan. Perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan tuntutan pasar yang berubah secara dinamis menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen SDM dalam mencari cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Setiyowati, 2020).

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Maka dari itu, masing-masing dari organisasi mendorong karyawannya untuk mempersiapkan dalam menyesuaikan kemampuan yang lebih tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan, dan peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk bertahan dalam persaingan organisasi di pasar global (Christian & Sumbago, 2022).

Adanya persaingan global yang semakin ketat juga menuntut perusahaan untuk selalu berinovasi dan meningkatkan daya saing, perusahaan harus mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, yang sering kali menjadi kunci keberhasilan dalam persaingan global. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja secara optimal (Pelealu, 2023). Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan untuk mencapai visi dan tujuan dari organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu Perusahaan (Christian & Sumbago, 2022).

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong, untuk itu harus diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus didasarkan *jobdescription* dan *jobspecification* yang telah ditentukan serta telah berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.” (Mangkunegara, 2020).

PT. Haleyora Power (HP) merupakan anak Perusahaan PT PLN group yang bergerak dibidang pengamanan, Layanan Operasi, & Pemeliharaan (Ophar) pada jaringan Transmisi dan Distribusi Listrik. Didirikan pada tanggal 18 Oktober 2011, Perusahaan ini aktif di area Sumatera, Jawa, dan Bali. Dengan Visi Menjadi “Perusahaan Terkemuka dalam penyediaan dan pengelolaan SDM yang Profesional di bidang Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik dan Bidang Pendukung lainnya”. PT. Haleyora Power (Persero) bertanggung jawab untuk mengelola bisnis penjualan listrik ke konsumen akhir. Di masa depan, diperkirakan akan semakin kompetitif melalui pengembangan penyediaan Listrik dengan layanan tarif khusus, dengan tujuan untuk mengurangi subsidi. Bermula dari Direksi PLN berkerjasama dengan PT Pelindo untuk menyuplai dan menjual listrik kepada penyewa di area properti Pelindo dengan skema penjualan listrik secara besar-besaran dan dengan tarif premium kepada perusahaan patungan yang didirikan oleh Pelindo II dengan Haleyora Power bertindak sebagai wakil dari PLN.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan kerja. Berdasarkan penelitian (Angga et al., 2023) bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja merupakan tahapan dimana karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitasnya. Penempatan kerja yang tidak tepat akan menyebabkan karyawan produktivitas yang rendah, merasa jenuh dan bosan sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan.

Terlihat bahwa PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat dengan latar belakang pendidikan tertinggi yaitu SI, dan karyawan dengan latar belakang pendidikan terendah yaitu SMK/SMA, sedangkan karyawan dengan latar belakang paling banyak yaitu SMA, dengan posisi jabatan Biller. Dan sisanya adalah latar belakang pendidikan DIV/SI, dengan posisi jabatan Koordinator Manbill dan IT. Terlihat data hasil penilaian kinerja karyawan bahwa PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat mengalami penurunan dalam pencapaian target kinerja karyawan pada periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berdasarkan target pekerjaan dan hasil kerja karyawan belum maksimal,

karena pada tahun 2021 tidak ada hasil kerja karyawan yang mencapai target perusahaan. Terlihat juga bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Hal ini menandakan adanya ketidakstabilan yang terjadi pada kinerja secara keseluruhan pada setiap bulannya pada tahun 2021 sampai dengan 2023 pada karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat tidak optimal, disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat para karyawan tidak nyaman dalam bekerja faktor lainnya, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan dan minat karyawan tentu akan menurunkannya kinerja karyawan, dan juga kurangnya pencapaian kinerja pada karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Bahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penempatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, maka penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

### **Grand Theory**

*Grand theory* didefinisikan sebagai teori yang memiliki cakupan yang luas, kurang abstrak dibanding model konseptual tetapi tersusun atas konsep-konsep umum yang relatif

abstrak, sulit untuk dibuat definisi operasionalnya dan hubungannya tidak dapat di uji secara empiris (Ketut et al. 2020).

*Grand theory* dalam penelitian ini adalah manajemen, dimana memuat pengertian manajemen serta fungsi manajemen. Manajemen adalah ilmu sekaligus seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang efisien dan hemat biaya untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2021). Menurut (Griffin, 2021) manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, Dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi).

Menurut (Suryani et al., 2021) manajemen memiliki 4 fungsi, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), koordinasi (*coordinating*), dan pengawasan (*controlling*).

### **Middle Theory**

*Middle theory* merupakan bagian dari struktur disiplin Mereka membahas pengetahuan substantif disiplin dengan menjelaskan dan memperluas fenomena spesifik yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut (Nikmah, 2023) Konsep manajemen sumber daya manusia mencakup banyak fungsi dan cara kerja yang berbeda, semuanya bertujuan untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki kebijakan dan penerapan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Menurut (Stone, Cox dan Gavin, 2020) manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif. Selanjutnya, menurut (Lestari et al., 2023) menambahkan strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif.

Fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), dan pemberhentian (*separation*). Tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individual.

## Applied Theory

### a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan-karyawan atau sumber daya manusia yang ada didalam ruang lingkup perusahaan. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan efesiensi, efektivitas, dan produktivitas (Maryadi & Misrania, 2020). Menurut (Maryadi & Misrania, 2020) mengatakan dalam organisasi mana pun, baik sektor publik maupun swasta, kinerja merupakan bagian integral dan keseluruhan. Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) menyatakan “Kinerja” adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

Menurut (Santi et al., 2023) tujuan penilaian kinerja karyawan, yaitu tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, presensi/kehadiran. Menurut (Adhari, 2020) manfaat penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi penilaian kinerja. Menurut (Tri & Thamrin, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Benardin dan Russel (dalam Adhari, 2021) dimensi kinerja karyawan terdiri dari 7 dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, pengawasan, dan hubungan interpersonal. Menurut (Marsudi et al., 2021) indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif dari dalam diri anggota.

### b. Penempatan Kerja (X1)

Menurut (Mangkunegara dalam Yusuf et al., 2024) proses penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Penempatan tenaga kerja harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara dalam Yusuf et al., 2024).

Menurut Siagian dalam (Sari et al., 2024) fungsi penempatan kerja adalah pengalaman baru, cakrawala pandangan lebih luas, tidak terjadinya kebosanan dan keterampilan baru, perolehan pengetahuan dan keterampilan baru, perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional, persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi, dan motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi. Menurut (Ardana, 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja adalah latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, factor umur, kesehatan fisik dan mental, faktor jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi. Menurut (Hasyim, 2024) dimensi dan Indikator Penempatan Kerja pegawai adalah prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia. Menurut (Hasyim, 2024) indikator penempatan kerja pegawai adalah prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu perusahaan, karena kondisi lingkungan kerja yang dimana karyawan berada serta menjalankan aktivitas, akan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga akan berdampak pada produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi seorang karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya, dan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik bilamana karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, serta nyaman.

Menurut (Darmawan, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pencahayaan tempat kerja, suhu kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan kerja, bau tidak sedap, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keselamatan kerja. Menurut (Santoso et al., 2024) menyatakan bahwa secara garis besar dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yakni, lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan lingkungan kerja non fisik (*Non physical warking environment*). Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Armansyah et al., (2024) adalah udara, warna, pencahayaan, dan suara.

d. Kepuasan Kerja (Z)

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang

karyawan menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Menurut (Tanjung et al. 2020) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, promosi, upah dan gaji, dan kondisi kerja. Menurut (Sunarta, 2021) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara dukungan organisasi, kerjasama antar pegawai, dan komunikasi atasan dan bawahan. Menurut (Ningsih & Rijanti, 2021) kepuasan kerja memiliki lima dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, gaji, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut (Afandi, 2021) adapun indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat. Objek penelitian ini meliputi penempatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat berjumlah 100 orang. Metode pemilihan sampel adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan tabel 1 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pertanyaan variabel Kinerja Pegawai terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kriteria TCR “Sangat Baik”. Dapat diketahui bahwa item pertanyaan yang paling dominan adalah Y4 dengan TCR 81,82%.



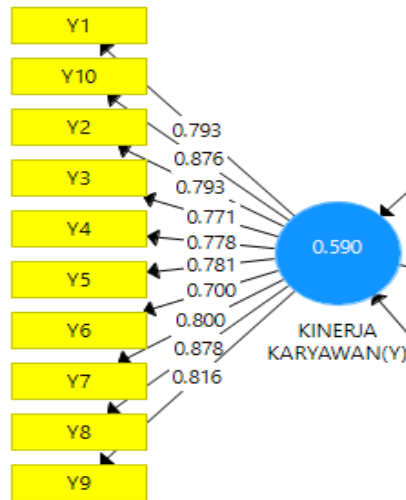
**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jawaban Resonden terhadap Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)**

| Kode      | T   |    |     |    |    | N   | Total | Rata-rata | TCR%   | Kriteria TCR |
|-----------|-----|----|-----|----|----|-----|-------|-----------|--------|--------------|
|           | STS | TS | K S | S  | SS |     |       |           |        |              |
| Y.P1      | 5   | 4  | 6   | 49 | 36 | 100 | 500   | 4,07      | 81,4%  | Sangat Baik  |
| Y.P2      | 2   | 5  | 7   | 49 | 37 | 100 | 500   | 4,14      | 82,80% | Sangat Baik  |
| Y.P3      | 5   | 3  | 10  | 48 | 34 | 100 | 500   | 4,03      | 80,60% | Sangat Baik  |
| Y.P4      | 2   | 5  | 3   | 42 | 48 | 100 | 500   | 4,29      | 85,80% | Sangat Baik  |
| Y.P5      | 3   | 7  | 9   | 46 | 35 | 100 | 500   | 4,03      | 80,60% | Sangat Baik  |
| Y.P6      | 2   | 11 | 3   | 39 | 45 | 100 | 500   | 4,14      | 82,80% | Sangat Baik  |
| Y.P7      | 6   | 4  | 10  | 34 | 46 | 100 | 500   | 4,10      | 82%    | Sangat Baik  |
| Y.P8      | 3   | 9  | 8   | 46 | 34 | 100 | 500   | 3,99      | 79,80% | Baik         |
| Y.P9      | 2   | 6  | 13  | 39 | 40 | 100 | 500   | 4,09      | 81,80% | Sangat Baik  |
| Y.P10     | 6   | 3  | 10  | 44 | 37 | 100 | 500   | 4,03      | 80,60% | Sangat Baik  |
| Rata-rata |     |    |     |    |    |     |       |           | 81,82% | Sangat Baik  |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

**Uji Outer Model (Covergent Validity)**

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS di dapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut :



**Gambar 1. Outer Loading Kinerja Karyawan (Y)**

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Outer Loading Variabel Kinerja Karyawan**

| No | Indikator | Nilai <i>Convergent Validity</i> | Keterangan |
|----|-----------|----------------------------------|------------|
| 1  | Y.1       | 0,793                            | Valid      |
| 2  | Y.2       | 0,793                            | Valid      |
| 3  | Y.3       | 0,771                            | Valid      |
| 4  | Y.4       | 0,778                            | Valid      |
| 5  | Y.5       | 0,781                            | Valid      |
| 6  | Y.6       | 0,700                            | Valid      |
| 7  | Y.7       | 0,800                            | Valid      |
| 8  | Y.8       | 0,876                            | Valid      |
| 9  | Y.9       | 0,816                            | Valid      |
| 10 | Y.10      | 0,876                            | Valid      |

Sumber: Olahan SmartPLS, 2025

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* > 0,50 dengan demikian seluruh indikator Kinerja Karyawan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* > 0,50.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk 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<sub>0</sub> ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H<sub>a</sub> diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model *structural* pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Path Coefficient**

| Indikator                                    | Original Sampel | Rata- Rata Sampel (M) | Standar Deviasi (SRDEV) | T- Statistik | P- Value | Keterangan |
|--|-----------------|-----------------------|-------------------------|--------------|----------|------------|
| Penempatan Kerja (X1) – Kepuasan Kerja (Z)   | 0.104           | 0.100                 | 0.053                   | 1.961        | 0.050    | Diterima   |
| Lingkungan Kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z)   | 0.028           | 0.018                 | 0.059                   | 0.485        | 0.628    | Ditolak    |
| Penempatan Kerja (X1) - Kinerja Karyawan (Y) | 0.179           | 0.184                 | 0.126                   | 1.417        | 0.157    | Ditolak    |
| Lingkungan Kerja (X2) - Kinerja Karyawan (Y) | 0.686           | 0.688                 | 0.091                   | 7.500        | 0.000    | Diterima   |
| Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja Karyawan (Y)    | 0.895           | 0.900                 | 0.052                   | 17.155       | 0.000    | Diterima   |

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.15 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Penempatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik penempatan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun lingkungan yang baik seharusnya meningkatkan kepuasan. Selain itu, penempatan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja karyawan. Namun, penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam hubungan ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat.

## DAFTAR REFERENSI

- Adha, S., & Wandu, D. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh rekrutmen, penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112.
- Arif, M., & Ardiyan, B. (2022). Analisis faktor penempatan jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. *Jurnal of Economic, Business and Accounting*, 5(564), 1–19.
- Duryadi, D. (2021). *Metode penelitian ilmiah: Metode penelitian empiris model path analysis dan analisis menggunakan SmartPLS*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Hermingsih, K., Dewi, I. L. P. T., Hani, I. A., Rahmawati, I. A., & Laksmi, A. A. (2020). Grand teori. [Publisher name].
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Rahmawati, S. (2020). The impact of training and discipline on employee performance at PT. Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.
- Sari, V. N. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *12(1)*, 288–302.
- Sunarta, S. (2021). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh penilaian diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 380–391.