

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DITIANASAR SARANA ABADI

Tiara Raihanah Azzahra dan Sri Marti Pramudena

Universitas Mercu Buana

tiararaihanah2705@gmail.com; dena_pramu@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini mempunyai tujuan utama yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, *Total Quality Management* (TQM), dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 78 karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis software SmartPLS 3.0 dan untuk metode pengumpulan data yaitu menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *Total Quality Management* (TQM) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja, *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; *Total Quality Management* (TQM); *Reward*; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

Abstract. *This study's main objective, is to determine the influence of the Work Environment, Total Quality Management (TQM), and Rewards on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Ditianasar Sarana Abadi using a quantitative descriptive approach. This study used saturated samples. The population and sample of this study were 78 employees at PT. Ditianasar Sarana Abadi. Data analysis in this study used the SmartPLS 3.0 software analysis tool for the data collection method, namely using the questionnaire method for data collection. The results of this study show that the variables of the work environment do not have a significant positive effect on employee performance, Total Quality Management (TQM) does not have a significant positive effect on employee performance, Reward has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, the work environment has a significant positive effect on job satisfaction, Total Quality Management (TQM) has a significant positive effect on job satisfaction, Reward has a significant positive effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on employee performance with job satisfaction, Total Quality Management (TQM) /has a significant positive effect on employee performance with job satisfaction, Reward has a significant positive effect on employee performance with job satisfaction.*

Keywords: *Work Environment; Total Quality Management (TQM); Rewards; Employee Performance; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

PT. Ditianasar Sarana Abadi bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa *air conditioner* (AC). Seiring berjalannya waktu, ditahun 2018 banyaknya permintaan konsumen berupa produk meubelair dan *furniture*. Tingginya permintaan konsumen, PT. Ditianasar Sarana Abadi mewujudkan permintaan para konsumen yaitu pengadaan barang-barang yang dibutuhkan konsumen seperti barang-barang *furniture* dan meubelair seperti lemari, kursi, meja, dan dipan kasur dengan preorder. Kegagalan produksi *furniture* dan meubelair dari tahun 2018-2021 terus meningkat dikarenakan menurunnya kinerja karyawan. Dengan begitu PT. Ditianasar Sarana Abadi harus meningkatkan kinerja karyawan agar tidak menyebabkan terjadinya kegagalan yang meningkat di setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil pra survei diperoleh bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, *Total Quality Management* dan *Reward*. Ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini untuk pengaruh lingkungan kerja, *Total Quality Management* dan *Reward* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT Ditianasar Sarana Abadi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi untuk perusahaan sebagai gambaran dan pertimbangan dalam memecahkan masalah khususnya mengenai lingkungan kerja, *Total Quality Management* dan *Reward*. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

KAJIAN TEORI

Menurut Kasmir (2019), menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Menurut Anggono (2022), kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan dari sebuah pekerjaan yang dilakukan sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat membina sumber daya manusia untuk kelancaran organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2017), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 indikator sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Pelaksana Tugas, dan Tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2017), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Afandi (2018), dalam mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan dapat menggunakan indikator: Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan Rekan kerja.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017), dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah:

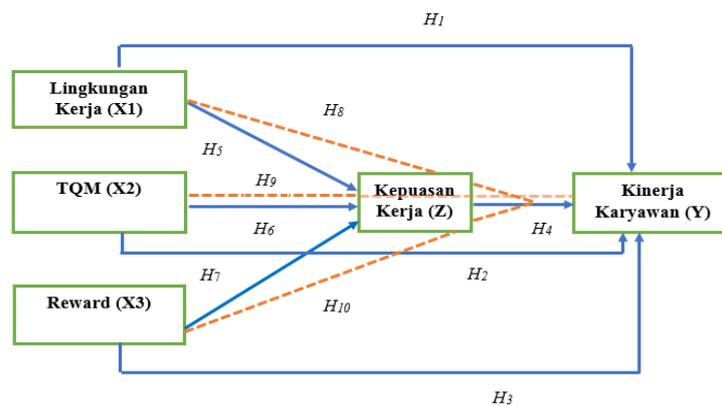
- a) Lingkungan kerja fisik adalah: Penerangan atau cahaya, Sirkulasi udara, Kebisingan, Ruang gerak, Fasilitas, Kebersihan, Warna, Musik, Privasi.
- b) Lingkungan kerja non fisik adalah: Hubungan kerja pemimpin dengan bawahan dan Hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya.

Menurut Luthar et al (2020), *Total Quality Management* (TQM) berusaha untuk mengintegrasikan semua fungsi organisasi, seperti: pemasaran, keuangan, desain, teknik,

produksi, layanan pelanggan, dll. untuk fokus pada pertemuan kebutuhan pelanggan dan tujuan organisasi. Menurut Psoman dan Jaca (2016), menekankan bahwa *Total Quality Management* (TQM) diukur dengan indikator sebagai berikut: Fokus Pada Pelanggan, Obsesi Pada Kualitas, Perbaikan Berkesinambungan, dan Pelibatan dan pemberdayaan karyawan.

Menurut Anggono (2022), *Reward* merupakan penghargaan atau hak pegawai yang diberikan organisasi atas pekerjaan yang dicapai oleh setiap pegawai guna mendorong atau memotivasi agar mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang telah dicapai atas beban kerja yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Saputra (2017), indikator *Reward* (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan Finansial: Upah, Gaji, Insentif, dan Tunjangan
2. Penghargaan Non Finansial: Penghargaan Interpersonal dan Promosi



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

- H1: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H2: *Total Quality Management* (TQM) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H3: *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H5: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H6: *Total Quality Management* (TQM) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H7: *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H8: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H9: *Total Quality Management* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.
- H10: *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada PT. Ditanasar Sarana Abadi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Ditanasar Sarana abadi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden. Metode

pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrument penelitian menggunakan kuisioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software SmartPLS 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diperoleh data 78 sampel responden yang memenuhi syarat dalam penelitian ini. Selanjutnya dari data tersebut diuji validitas (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*) serta reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data dari responden yang diterima.

Tabel 1. Hasil uji *Average Variance Extracted (Convergent Validity)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.711
Kinerja Karyawan	0.740
Lingkungan Kerja	0.704
Reward	0.712
Total Quality Management	0.720

Sumber: *Output SmartPLS 3.0 (2022)*

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* semua variabel mempunyai nilai diatas 0,50. Dengan demikian maka dapat dinyatakan nilai AVE telah memenuhi persyaratan dan memiliki validitas yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji *Cross Loading (Discriminant Validity)*

Indikator	Variabel	Outer Loading
Lingkungan Kerja	LK1	0.806
	LK2	0.822
	LK3	0.815
	LK4	0.860
	LK5	0.845
	LK6	0.808
	LK7	0.814
	LK8	0.890
	LK9	0.842
	LK10	0.897
	LK11	0.822
Total Quality Management (TQM)	TQM1	0.815
	TQM2	0.839
	TQM3	0.819
	TQM4	0.893
	TQM5	0.861
	TQM6	0.861
	TQM7	0.846
Reward	R1	0.823
	R2	0.824
	R3	0.826
	R4	0.886
	R5	0.864
	R6	0.839

Kepuasan Kerja	Z1	0.857
	Z2	0.864
	Z3	0.867
	Z4	0.808
	Z5	0.818
Kinerja Karyawan	Y1	0.869
	Y2	0.862
	Y3	0.850
	Y4	0.859
	Y5	0.835
	Y6	0.883
	Y7	0.847
	Y8	0.871
	Y9	0.863

Sumber: *Output SmartPLS 3.0 (2022)*

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 2 dapat diketahui bahwa semua indikator variabel telah memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai *outer loading* > 0,7. Suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,7. *Output* menunjukkan bahwa loading faktor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*) (Ghozali,2018).

Tabel 3. Metode *Fornell-Larcker*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Total Quality Management	Reward
Kepuasan Kerja	0.843				
Kinerja Karyawan	0.759	0.860			
Lingkungan Kerja	0.492	0.557	0.839		
Total Quality Management	0.711	0.747	0.470	0.844	
Reward	0.477	0.406	0.269	0.331	0.848

Sumber: *Output SmartPLS 3.0 (2022)*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa semua akar dari AVE (*Fornell-Larcker*) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.900	0.925
Kinerja Karyawan	0.956	0.962
Lingkungan Kerja	0.958	0.963
Reward	0.919	0.937
Total Quality Management	0.935	0.947

Sumber: *Output SmartPLS 3.0 (2022)*

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* semua variabel mempunyai nilai >70. Dengan demikian maka dapat dinyatakan nilai

cronbach's alpha dan *composite reliability* telah memenuhi persyaratan dan dapat dikatakan suatu konstruk reliabel. Nilai *cronbach's alpha* dan reliabilitas komposit harus lebih dari 0,7 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Tabel 5. Hasil Uji *R Square* (R^2)

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.632	0.617
Kinerja Karyawan	0.656	0.637

Sumber: *Output SmartPLS 3.0* (2022)

Nilai R^2 untuk Kepuasan Kerja adalah $0,632 = 63,2\%$ artinya bahwa pada penilaian Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Total Quality Management* mampu menjelaskan tentang Kepuasan Kerja sebesar $63,2\%$ dan sisa nya sebesar $36,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai R^2 untuk Kinerja Karyawan adalah $0,656 = 65,6\%$ artinya bahwa pada penilaian Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, *Reward* dan *Total Quality Management* mampu menjelaskan tentang Kinerja Karyawan sebesar $65,6\%$ dan sisa nya sebesar $34,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji *Q Square* (Q^2)

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	702.000	389.639	0.445
Kinerja Karyawan	390.000	234.808	0.398
Lingkungan Kerja	858.000	858.000	0.000
<i>Reward</i>	468.000	468.000	0.000
<i>Total Quality Management</i>	546.000	546.000	0.000

Sumber: *Output SmartPLS* (2022)

Hasil Q^2 Kepuasan Kerja $0,398$ artinya Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif. Hasil Q^2 Kinerja Karyawan $0,445$ artinya Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.

Hasil Uji *Goodness Of Fit* (GoF)

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{\frac{0,711+0,740+0,704+0,712+0,720}{5} \times \left(\frac{0,632+0,656}{2}\right)}$$

$$GoF = \sqrt{0,7174 \times 0,644}$$

$$GoF = \sqrt{0,4620056}$$

$$GoF = 0,679$$

Berdasarkan hasil analisis GoF sebesar $0,679$ dapat disimpulkan tingkat kelayakan model penelitian adalah 68% mempunyai tingkat kelayakan yang besar.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Original Sample (O)
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.417
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.065
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.243
Reward -> Kepuasan Kerja	0.306
Reward -> Kinerja Karyawan	0.585
Total Quality Management -> Kepuasan Kerja	0.189
Total Quality Management -> Kinerja Karyawan	0.147

Sumber: *Output SmartPLS3* (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 7 diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

- **Model 1** → Y' = $b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$
Kinerja Karyawan = $0,243 \text{ LK} + 0,585 \text{ R} + 0,147 \text{ TQM}$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien LK (β_1) sebesar 0,243 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,243.
- b) Nilai koefisien R (β_2) sebesar 0,585 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *Reward* sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,585.
- c) Nilai koefisien TQM (β_3) sebesar 0,147 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *Total Quality Management* sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,147.

- **Model 2** → Z' = $b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$
Kepuasan Kerja = $0,065 \text{ LK} + 0,306 \text{ R} + 0,189 \text{ TQM}$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien LK (β_1) sebesar 0,065 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,065.
- b) Nilai koefisien R (β_2) sebesar 0,305 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *Reward* sebesar 1 kali maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,305.
- c) Nilai koefisien TQM (β_3) sebesar 0,189 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *Total Quality Management* sebesar 1 kali maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,189.

- **Model 3** → Y' = b_1Z'
Kinerja Karyawan = $0,417$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai koefisien Z (β_1) sebesar 0,417 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 kali maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,417.

Tabel 8. Hasil Uji T Statistic dan P Values

Hipotesis	Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
H1	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	3.203	0.001
H2	Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	2.321	0.021
H3	Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.477	0.633
H4	Reward -> Kepuasan Kerja	5.280	0.000
H5	Reward -> Kinerja Karyawan	2.169	0.031
H6	Total Quality Management -> Kepuasan Kerja	2.017	0.044
H7	Total Quality Management -> Kinerja Karyawan	1.396	0.163
H8	Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2.019	0.044
H9	Reward -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2.689	0.007
H10	Total Quality Management -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2.080	0.038

Sumber: *Output SmartPLS3 (2022)*

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. T Statistics dan P Values untuk hipotesis *two-tailed* pada alpha 5% (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Berikut Rumus T tabel = $N - K$.

- Jika $T \text{ statistics} > T \text{ tabel}$ dan $P \text{ Values} < 0,05$, maka hipotesis diterima / signifikan.
- Jika $T \text{ statistics} < T \text{ tabel}$ dan $P \text{ Values} > 0,05$, maka hipotesis ditolak / tidak signifikan.

Kekuatan hubungan yang terjadi diantara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

H1: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai thitung $3,203 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,001 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

H2: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai thitung $3,321 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,021 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

H3: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai thitung $0,477 < t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,633 > 0,05$ yang berarti hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

H4: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel reward mempunyai nilai thitung $5,280 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

H5: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel reward mempunyai nilai thitung $2,169 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,031 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

H6: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel *Total Quality Management* mempunyai nilai thitung $2,017 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,044 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan

- kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.
- H7: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel *Total Quality Management* mempunyai nilai thitung $1,396 < t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,163 > 0,05$ yang berarti hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Total Quality Management* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.
- H8: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai thitung $2,019 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,044 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.
- H9: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel reward mempunyai nilai thitung $2,689 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,007 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.
- H10: Berdasarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel *Total Quality Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Dijelaskan pula dalam hasil analisis regresi bahwa variabel *Total Quality Management* mempunyai nilai thitung $2,089 > t\text{-tabel } 1,993$ dan diperoleh nilai signifikan $P \text{ value } 0,038 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa *Total Quality Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi.

PENUTUP

Simpulan. Berdasarkan perumusan masalah dari hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan adalah:

1. Terdapat tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang memadai adanya ruang privasi karyawan untuk beristirahat, maka akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.
2. Terdapat tidak berpengaruh signifikan antara *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa *Total Quality Management* kurangnya pembinaan sumber daya manusia untuk menghasilkan layanan terbaik kepada pelanggan, maka akan mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pemberian *Reward*, maka akan meningkatnya kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan peningkatan kepuasan kerja dengan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, maka akan meningkatnya kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkup produktivitas yang memadai, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja.
 6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *Total Quality Management* terhadap kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa *Total Quality Management* meningkatkan pelatihan sumber daya manusia untuk menghasilkan produk yang berkualitas kepada pelanggan, maka akan mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja.
 7. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *Reward* terhadap kepuasan kerja pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pemberian *Reward*, maka akan mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja.
 8. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya lingkup produktivitas yang memadai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja yang tinggi, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 9. Terdapat pengaruh *Total Quality Management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa *Total Quality Management* meningkatkan pelatihan sumber daya manusia untuk menghasilkan produk yang berkualitas kepada pelanggan, maka akan mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja yang tinggi, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 10. Terdapat pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ditianasar Sarana Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan pemberian *Reward*, maka akan mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja yang tinggi, hal ini juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran. Menurut hasil penelitian yang dilakukan, maka penelitian mengusulkan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi PT. ditianasar Sarana Abadi agar segera meningkatkan lingkungan kerja, terutama disediakannya ruang privasi karyawan yang layak dan nyaman untuk beristirahat sehingga karyawan dapat beristirahat dengan maksimal dan saat kembali bekerja, karyawan dapat bekerja secara optimal. Karena hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. PT. Ditianasar Sarana Abadi agar segera meningkatkan *Total Quality Management*, terutama pembinaan sumber daya manusia untuk menghasilkan layanan terbaik kepada pelanggan. Karena hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai lingkungan kerja, *Total Quality Management* dan *Reward* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau dengan menambah dan memodifikasi variabel-variabel yang tidak di bahas dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti jumlah responden dapat diperbanyak lagi sehingga diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan lebih luas, peneliti berharap hasil penelitian yang mendatang akan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, W & Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anggono, A. (2022). Akuntansi Manajemen Pada Entitas Publik. Indramayu: Penerbit Adabi.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthar, S., Garg, D., Agarwal, A., & Mangla, S. K. (2020). *Total Quality Management (TQM): Principles, Methods, and Applications*. Boca Raton : CRC Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Psomas, E. L., dan Jaca, C. (2016). The impact of *Total Quality Management* on service company performance: evidence from Spain. *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 33 Issue: 3 380-389.
- Saputra, D., Nurlina., & Hasan, L. (2017). Pengaruh *Reward* (Penghargaan) dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 8, No 1, Januari 2017. ISSN 20865031.
- Serdamayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KencanaSuwandi, M., Tambunan, H. M. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1-10.