

**PENGARUH KAPABILITAS INOVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI
KASUS PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI SOLO RAYA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

FADIA AJENG RAHMA AZHARI

B 100 190 006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KAPABILITAS INOVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI
KASUS PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI SOLO RAYA)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

FADIA AJENG RAHMA AZHARI

B 100 190 006

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Sidig Permono Nugroho, S.E., M.M
NIK. 713

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KAPABILITAS INOVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI
KASUS PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI SOLO RAYA)**

OLEH

FADIA AJENG RAHMA AZHARI

B100190006

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 01 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.

(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Ihwan Susila, S.E., M.Si.

(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Dr. Lukman Hakim, S.E., M.Si.

(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan,



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si

NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 Januari 2023

Penulis



FADIA AJENG RAHMA AZHARI

B100190006

**PENGARUH KAPABILITAS INOVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI
KASUS PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI SOLO RAYA)**

Abstrak

Karyawan merupakan aset berharga dalam perusahaan, keberhasilan pada perbankan dibangun dan dicapai melalui karyawan yang berkualitas. Tantangan yang terjadi dalam perbankan saat ini adalah bagaimana suatu perbankan tersebut mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki produktivitas yang tinggi yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengukur pengaruh kapabilitas inovasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Era Pandemi Covid-19 dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yang dilakukan melalui survei *online* dengan *google form*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan analisis smartPLS pada outer model. Pengujian hipotesis menggunakan outer model dan inner model smartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan memediasi hubungan antara kapabilitas inovasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata kunci: kapabilitas inovasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

Abstract

Employees are a valuable asset in the company, success in banking is built and achieved through qualified employees. The challenge that occurs in banking today is how a bank retains employees who have good performance and have high productivity who can help companies achieve company goals and targets, and be able to compete with other companies. The purpose of this study is to measure the effect of innovation capability and work environment on employee performance in the Covid-19 Pandemic Era with job satisfaction as a mediating variable. Respondents in this study were 100 people who were conducted through a survey online with *google form*. The sampling technique uses the technique *purposive sampling*. Test the validity and reliability using smartPLS analysis on the outer model. Hypothesis testing uses the outer model and inner model of smartPLS. The results of the analysis show that employee performance mediates the relationship between innovation capability and work environment on employee performance partially.

Keywords: innovation capability, work environment, employee performance, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Di era global ini, industri bisnis harus mengutamakan kualitas sumber daya manusia, Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang harus dimiliki oleh suatu

organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi diukur dari unsur-unsur sumber daya manusianya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan organisasi demi kemajuan organisasi (Mappamiring et al., 2020). Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan, bahkan jika faktor-faktor yang diperlukan telah tersedia, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka organisasi harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi. Di era saat ini, setiap perusahaan baik bank maupun lainnya harus melakukan pembangunan dan peningkatan disegala bidang kehidupan, baik pembangunan material maupun spiritual, termasuk sumber daya manusia.

Di era global ini, industri perbankan harus mengutamakan kualitas sumber daya manusia, Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi diukur dari unsur-unsur sumber daya manusianya (Aditya & Ardana, 2016). Sumber daya manusia harus dikelola oleh perbankan dengan baik agar perbankan mampu menghadapi tantangan bisnis yang berkembang sangat cepat (Sumantri, 2016). Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan, bahkan jika faktor-faktor yang diperlukan telah tersedia, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka organisasi harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

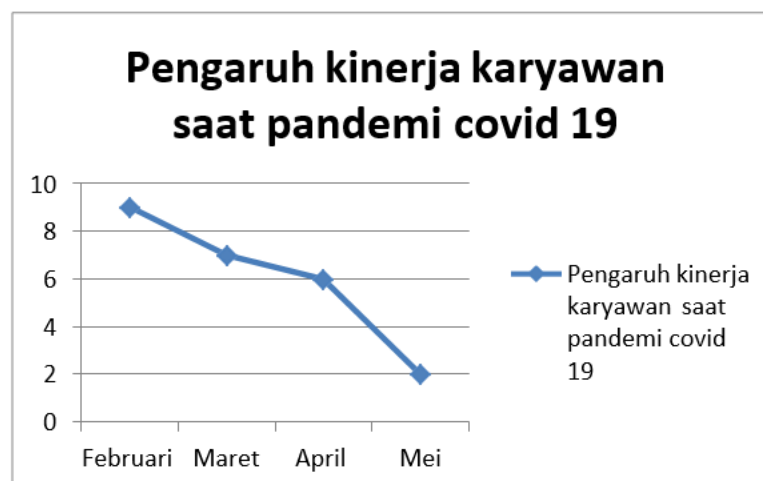
Faktor pertama yang mempengaruhi efisiensi kinerja seorang karyawan yaitu kapabilitas inovasi yang harus diperhatikan perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan kebutuhan pelanggan yang berubah, ketika perusahaan menyadari bahwa mereka harus selalu berinovasi, kemampuan inovatif harus dirangkul dan diubah menjadi budaya organisasi agar dapat terus berkreasi dan menciptakan nilai bagi pelanggan. mempertimbangkan kebutuhan dan keinginan pelanggan, hal ini sama dengan fenomena yang dijelaskan oleh (Rajapathirana & Hui, 2018). Kapabilitas inovasi dapat diartikan juga sebagai kemampuan berinovasi diartikan sebagai kemampuan mengembangkan produk baru yang memenuhi permintaan pasar dan kemampuan menerapkan teknik pengolahan yang tepat untuk menghasilkan produk baru.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dibebankan kepadanya (Stanley &

Kumaratharan, 2017) (Verma et al., n.d.). Keadaan lingkungan kerja dinilai baik apabila karyawan memiliki suasana yang aman, menyenangkan dan sehat, sehingga segala pekerjaan yang akan datang dapat dilakukan secara optimal, cepat dan tepat (Jufrizen, 2020). Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Hidayati et al., 2021).

Secara garis besar pengertian kinerja karyawan Menurut Supriyanto dkk. (2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan dalam prestasi kerja setiap karyawan berdasarkan perannya dalam perusahaan, dimana karyawan berperan penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa tindakan dan Interaksi dari para karyawannya, perusahaan tidak akan bisa menciptakan pengetahuan yang selanjutnya akan dapat menciptakan perilaku yang inovatif dan bermanfaat bagi perusahaan (Andrawina et al., 2018).

Di masa pandemi saat ini, kinerja karyawan menjadi tidak stabil yang berujung pada penurunan kinerja karyawan, terutama di masa pandemi. Kemunduran kinerja pegawai terjadi pada masa awal pandemi saat terjadi kekhawatiran besar terhadap Covid 19. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dampak kinerja pegawai di bawah ini.



Gambar 1. Pengaruh Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19

Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Hawik, 2021)

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilainya. Karyawan yang senang dengan perusahaannya merasa lebih terikat atau terhubung dengan perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, karena manajer harus memahami apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi agen yang mendukung pencapaian tujuan, memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mereka pengaruh terhadap pekerjaannya (Bahri, 2017).

Dengan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti mencoba melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kapabilitas Inovasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

2. METODE

Penelitian ini tergolong kedalam jenis penelitian assosiatif (hubungan), yaitu pernyataan yang menunjukkan suatu dugaan yang berkaitan tentang hubungan dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini masuk kedalam penelitian sebab akibat atau casual research yang tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perbankan syariah di Solo Raya yang berjumlah 100 orang. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah secara *non probabilitas* yaitu *convenience sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner adalah salah satu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirimkan suatu daftar pertanyaan yang berupa formulir yang disusun secara sistematis untuk diisi oleh responden. Skala yang digunakan dalam pengisian kuesioner ini adalah skala *likert* karena mudah dipahami.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan Software S martPLS yang merupakan suatu teknik

statistik yang digunakan untuk menangani beberapa variabel respon serta variabel *eksplanation* sekaligus. Menurut (Ghizali&Laten, 2015), analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

Tabel 1. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,846	0,842
Kepuasan Kerja	0,827	0,823

Sumber : Data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kapabilitas inovasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,846 atau 84,6% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat. Kemudian *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel kapabilitas inovasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu dengan nilai 0.827 atau 82,7% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai *Q2* dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai *Q2 (Predictive relevance)*. Nilai *Q2* dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameternya. Nilai $Q2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square* :

$$\begin{aligned}
 Q-Square &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] & (1) \\
 &= 1 - [(1 - 0,846) \times (1 - 0,827)] \\
 &= 1 - (0,154 \times 0,173) \\
 &= 1 - 0,026642 \\
 &= 0,9733
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,9733. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 97,33%, sedangkan sisanya sebesar 2,67% dijelaskan oleh

faktor lain yang berada diluar model penelitian ini.dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3.2 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootstraping* untuk melihat nilai *t statistics* atau *p values (critical ratio)* dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p value* < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.2. dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 2. *Path Coefisien (Direct Effect)*

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Kapabilitas Inovasi → Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	H1	0,189	4,738	0,041	Positif Signifikan
Kapabilitas Inovasi → Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	H2	0,408	3,011	0,001	Positif Signifikan
Kapabilitas Inovasi → Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	H3	0,294	3,252	0,001	Positif Signifikan
Kapabilitas Inovasi → Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	H4	0,639	7,173	0,000	Positif Signifikan
Kapabilitas Inovasi → Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	H5	0,359	3,907	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel di atas, interpretasinya sebagai berikut : Hipotesis pertama menguji apakah kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,738 dengan besar pengaruh sebesar 0,189 dan nilai *p-value* sebesar 0,041. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,011 dengan besar pengaruh sebesar 0,408 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,252 dengan besar pengaruh sebesar 0,294 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 7,173 dengan besar pengaruh sebesar 0,639 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Hipotesis kelima menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,907 dengan besar pengaruh sebesar 0,359 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima.

Untuk langkah selanjutnya adalah pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat dari hasil *specific indirect effect*. Jika nilai P-Values < 0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai P-Value > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018). Di bawah ini merupakan nilai *specific inderect model*.

Tabel 3. Uji Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Kapabilitas Inovasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,106	2,885	0,002	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,229	3,103	0,001	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa : Hipotesis keenam menguji apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* modal usaha sebesar 2,885 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0,002 yang artinya <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan bisa di mediasi oleh kepuasan kerja secara parsial.

Hipotesis ke tujuh menguji apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* modal usaha sebesar 3,103 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0,001 yang artinya <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bisa di mediasi oleh kepuasan kerja secara parsial.

3.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis di atas, beberapa interpretasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1 Kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan kapabilitas inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai nilai *t-statistic* sebesar 4,738 dengan besar pengaruh sebesar 0,189 dan nilai *p-value* sebesar 0,041. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05 . Hal ini

menjelaskan bahwa kemampuan inovasi individu karyawan meningkat, yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristanto (2017) bahwa kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai nilai *t-statistic sebesar* 3,011 dengan besar pengaruh sebesar 0,408 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa suasana kerja yang baik menghasilkan kerja yang baik. Lingkungan kerja dapat menjadi ruang dari mana seseorang bekerja. Fasilitas ini dapat meningkatkan efisiensi karyawan, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien dan nyaman untuk memenuhi tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair, (2018) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Kapabilitas inovasi terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan kapabilitas inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai nilai *t-statistic sebesar* 3,252 dengan besar pengaruh sebesar 0,294 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karena perilaku inovatif bukanlah bawaan dari diri karyawan, melainkan perilaku yang dapat dirangsang dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayala et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.3.4 Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t -statistic sebesar 7,173 dengan besar pengaruh sebesar 0,639 dan nilai p -value sebesar 0,000. Dengan nilai t -statistic >1.96 dan nilai p value <0.05 . Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja meningkatkan efisiensi sehingga karyawan yang puas menjadi lebih produktif; di sisi lain, kepuasan kerja dihasilkan dari efisiensi sehingga karyawan yang lebih produktif merasa puas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa, (2018) yang menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3.3.5 Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t -statistic sebesar 3,907 dengan besar pengaruh sebesar 0,359 dan nilai p -value sebesar 0,000. Dengan nilai t -statistic >1.96 dan nilai p value <0.05 . Hal ini menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja perusahaan melakukan namun tidak mendukung peningkatan kepuasan kerja yang berhubungan dengan kesehatan dan kenyamanan, mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja, kondisi atau suasana kerja untuk kepuasan kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandi, (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.3.6 Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) yang dinyatakan positif signifikan. Dibuktikan dengan nilai t -statistic modal usaha sebesar 2,885 yang artinya >1.96 dengan nilai p value sebesar 0,002 yang artinya <0.05 . Kemampuan inovasi diakui sebagai salah satu sumber

daya internal paling penting yang dapat menghasilkan kinerja pegawai yang unggul. Kinerja ini bergantung pada budaya pengetahuan yang tertanam dalam institusi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani, (2013) dengan hasil penelitian kapabilitas terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menjawab rumusan masalah apakah kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3.3.7 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.

Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) yang dinyatakan positif signifikan. Dibuktikan dengan nilai *t-statistic* modal usaha sebesar 3,103 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0,001 yang artinya <0.05 . Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan puas sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso, (2015) dengan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menjawab rumusan masalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Di lihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama didukung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua didukung. Kapabilitas inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ketiga didukung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat didukung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

sehingga hipotesis kelima didukung. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam didukung. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke tujuh didukung.

4.2 Saran

Beberapa saran yang diperlukan untuk kedepannya dan menjadi bahan evaluasi adalah: Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan objek lain yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti di perusahaan pada sektor industri atau perusahaan jasa agar dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dengan karakteristik responden yang bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Andrawina, L., Soesanto, R. P., Pradana, S. I., & Ramadhan, G. (2018). Measuring knowledge management system implementation readiness. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 26(T), 219–230.
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative Work Behaviour of School Teachers: a Conceptual Framework. *IJAEDU-International E-Journal of Advances in Education*, V(14), 213–221. <https://doi.org/10.18768/ijaedu.593851>
- Deny Bagus Aristanto. (2017). Jurnal Bab 2.2. *The Effect of Knowledge Sharing To Individual Innovation Capability and Employee Performance (Selected Research'S Object Is Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)*, Vol.5 No.2(2), 1539–1545. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/16224/15730>
- Dergisi, F. B., Chooran, B. S., & Azadehdel, M. R. (2015). Cumhuriyet Üniversitesi Fen Fakültesi Quality of Work Life and Its Role in Job Satisfaction of Organizational Managers: (The Case of Managers in Alborz Insurance Company's Branches). *Özel Sayı Science Journal (CSJ)*, 36(3). <http://dergi.cumhuriyet.edu.tr/cumuscij>
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. 1.

- Hawik, H. E. I. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Perusahaan Textile Pada Masa Pandemi. *Kompak :Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 14(2), 428–434. <https://doi.org/10.51903/kompak.v14i2.575>
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Work Commitment as A Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 5(1), 59–66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i1.11421>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Structural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS)*. hal.91. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.237>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pdam Kota Madiun. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun*, 1(1), 10–17.
- Prestasi, P., Mahasiswa, B., & Penerapan, M. (2013). *Jurnal Ilmiah Manajemen. Kusuma Dewi Arum Sari & Agus Frianto*, 18(1), 89–100. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Purwanto, A., Budi Santoso, P., Asbari, M., & Harapan University, P. (2020). Effect of integrated management system of ISO 9001: 2015 and ISO 22000: 2018 implementation to packaging industries quality performance at Banten Indonesia. *Journal.Stiemb.Ac.Id*, 4(1), 17–29. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/213>
- Rajapathirana, R. P. J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 3(1), 44–55. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., McClintock, K., & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human Gene Therapy*, 19(10), 991–999. <https://doi.org/10.1089/hum.2008.131>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020). Hard skills versus

- soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156–175.
- Stanley, M. S., & Kumaratharan, N. (2017). *An Energy-Aware Path Selection Strategy for Mobile Sink in Wireless Sensor Networks*. 168–173.
- Sugiyono, M. P. P. (2016). Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (cetakan ke-23). In *Bandung: Alfabeta*.
- Sumantri, P. E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil di Banyumas. *Pro Bisnis*, 9(2), 1–15.
- Verma, S., Singh, A., Shukla, A., Kaswan, J., Arora, K., Ramirez-, J., Singh, P., & Singh, S. P. (n.d.). *Anti-IL8 / AuNPs – rGO / ITO as immunosensing platform for non- invasive electrochemical detection of oral cancer*. 1–7.