

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Kusnandi¹, Ausy Riana², Juwita Aprillia³, Jumri⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : ausy.riana@yahoo.co.id

ABSTRACT

This research to analyze the effect of human resource quality and work environment on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating variable at the Regional Disaster Management Agency of East Kutai Regency. The research employed a quantitative explanatory approach, and data were collected through questionnaires distributed to employees. Data analysis was conducted using SmartPLS to evaluate validity, reliability, direct relationships, and indirect effects among variables. The findings indicate that human resource quality has a positive and significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant direct effect on performance. Human resource quality does not significantly affect job satisfaction, whereas the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the mediation analysis reveals that job satisfaction does not mediate the relationship between human resource quality and employee performance but successfully mediates the relationship between the work environment and employee performance. The study concludes that improving employee performance requires strengthening employee competencies, creating a supportive work environment, and enhancing job satisfaction to achieve organizational objectives effectively.

Keywords: Human resource quality; Work environment; Job satisfaction; Employee performance; Regional Disaster Management Agency (BPBD)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS untuk menguji validitas, reliabilitas, hubungan langsung, serta pengaruh tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja, tetapi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh penguatan kompetensi pegawai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kualitas sumber daya manusia; Lingkungan kerja; Kepuasan kerja; Kinerja pegawai; BPBD

Pendahuluan

Bencana merupakan peristiwa yang mengganggu kehidupan masyarakat, menimbulkan kerugian materiel dan nonmateriel, serta membutuhkan penanganan cepat, termasuk bantuan dari luar komunitas terdampak. Bencana terbagi menjadi tiga jenis, yaitu bencana alam, bencana non-alam, dan bencana sosial. Bencana alam terjadi karena fenomena alam seperti gempa bumi, tsunami, banjir, tanah longsor, kekeringan, dan letusan gunung berapi. Bencana non-alam terjadi akibat kegagalan teknologi, kecelakaan industri, wabah penyakit, atau kecelakaan transportasi. Bencana sosial terjadi akibat konflik, kerusuhan, teror, atau tindakan manusia lainnya. Dampaknya meliputi korban jiwa, kerusakan infrastruktur, kerugian ekonomi, trauma psikologis, serta kerusakan lingkungan.

Dalam penanggulangan bencana, kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur menjadi faktor penting karena pegawai berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas, tanggung jawab, dan standar yang ditetapkan. Namun, kinerja dapat menurun jika pegawai memiliki kompetensi rendah, kurang pelatihan, motivasi lemah, disiplin rendah, kurang kompak dalam tim, serta minim pengalaman. Kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, atasan, rekan kerja, kompensasi, dan peluang karier cenderung bekerja lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu keterlambatan, ketidakhadiran, konflik, rendahnya keterlibatan, hingga keinginan keluar dari organisasi. Kondisi tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dan berdampak pada efektivitas organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional yang positif terhadap berbagai aspek pekerjaan (Afandi, 2018:73). Sedangkan Menurut Locke dalam Wijono (2015:120), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu Tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Indikator kepuasan Kerja menurut Afandi (2018:73) ialah, Pekerjaan Itu Sendiri, Upah, Promosi, Pengawas, dan Rekan kerja.

Fenomena yang dapat timbul terkait kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana adalah beban kerja yang tinggi, terutama saat tanggap darurat, kekurangan sumber daya termasuk tenaga kerja yang profesional, kurangnya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas untuk penanganan bencana, serta lingkungan kerja yang penuh tekanan dan berpotensi bahaya, yang semuanya dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu factor utama yang diperlukan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Hal ini tercermin dalam tujuan utama pembangunan nasional yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan secara berkelanjutan (Irianto, 2007).

Fenomena dalam kualitas Sumber Daya Manusia pada Badan Penanggulangan Bencana adalah disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan bidang tugas, keterbatasan Sumber Daya Manusia, serta minimnya pelatihan dan sumber daya pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi dan standar operasional prosedur (SOP) penanggulangan bencana.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu organisasi, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja

juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah organisasi bila kinerjanya menurun, akibatnya tujuan organisasi akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Fonomena lingkungan kerja dalam Badan Penanggulangan Bencana adalah faktor fisik seperti pencahayaan dan suhu yang buruk, faktor interpersonal seperti konflik antar karyawan serta faktor organisasional seperti beban kerja berlebih, kurangnya apresiasi, dan peluang pertumbuhan karir yang terbatas, yang semuanya dapat menurunkan moral, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Permasalahan lingkungan kerja yang timbul dalam Badan Penanggulangan Bencana seperti risiko kesehatan dan keselamatan kerja akibat penanganan bencana, beban kerja berat dan stres tinggi, fasilitas dan peralatan kerja yang tidak memadai, serta tantangan dalam koordinasi dan kolaborasi tim karena sifat pekerjaan yang kompleks dan darurat.

Menurut Kartono (2002:46) dalam penelitian Irawati (2015:9), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat dan perlengkapan kerja. Sedangkan Menurut Sunyoto (2017:79). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sunyoto (2017:79), indikator lingkungan kerja Adalah, Hubungan karyawan, Suasana kerja, Tersedianya fasilitas kerja dan Keamanan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut Nitisemito (2010:104) adalah lingkungan kerja,. Kinerja organisasi akan meningkat dan berkembang dengan cara ini. Reaksi yang ditunjukkan pegawai terhadap lingkungan kerjanya akan berdampak pada produktivitas pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai tidak diragukan lagi akan ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif dan pegawai yang merasa puas. Kinerja pegawai akan tidak efektif dan berjalan baik jika di bawah lingkungan kerja yang kurang kondusif, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka”. Selain peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia.

Nitisemito (2010:104) menegaskan bahwa “memperhatikan lingkungan tempat kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan diharuskan untuk melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugas yang telah dialokasikan kepadanya. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan kurang memperhatikan misalnya: masalah temperatur/suhu udara tempat kerja, ruang gerak tempat kerja, keamanan kerja, perlengkapan kerja, hubungan sesama karyawan dan hubungan dengan atasan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti kualitas sumber daya Manusia, tujuan, dan harapan, serta upaya strategis organisasi. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja juga menentukan hasil akhir. Oleh karena itu, bisnis dan institusi berharap peningkatan kinerja pegawai yang signifikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peran Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mengelola dan mengembangkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan tersebut Samboga dkk (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja pegawai, penelitian terdahulu Victoria, (2024). mengemukakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur, demikian pula menurut Auris, dkk (2025), Lingkungan kerja mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Berbeda penelitian Aulia Putri, dkk (2025). menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian pula menurut Hanura,dkk (2025). bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur merupakan suatu lembaga pemerintahan yang bergerak pada bidang pelayanan masyarakat dengan melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur. Sehingga diperlukan adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan tanggap, tangkas, dan tangguh. Peran disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga setiap instansi harus meningkatkan kinerja pegawai agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dibentuk untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bencana dan menjamin penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, terkoordinasi, dan menyeluruh. Fungsi utama BPBD adalah Perumusan dan pelaksanaan kebijakan: Menyusun dan menjalankan kebijakan penanggulangan bencana di daerah, Koordinasi: Mengoordinasikan seluruh kegiatan penanggulangan bencana secara terpadu dan menyeluruh, Pencegahan dan kesiapsiagaan, Melakukan upaya pencegahan, edukasi publik, serta melatih masyarakat dan instansi terkait untuk kesiapsiagaan bencana, dan Tanggap darurat: Menjadi garda terdepan saat bencana terjadi, termasuk dalam penyelamatan, evakuasi, dan pemulihan awal, Rehabilitasi dan rekonstruksi: Melaksanakan pemulihan kondisi masyarakat dan lingkungan yang terkena dampak bencana, Logistik dan peralatan: Mengelola logistik dan peralatan yang dibutuhkan untuk penanggulangan bencana dan Monitoring dan evaluasi: Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan penanggulangan bencana.

Secara umum, fenomena yang terjadi adalah adanya hubungan timbal balik yang kuat antara ketiga elemen tersebut adalah kualitas SDM yang tinggi akan bekerja lebih optimal dalam lingkungan kerja yang mendukung, dan hasil dari sinergi ini adalah kinerja pegawai yang meningkat. Bagi badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kutai Timur, hal ini berarti bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif sangat krusial untuk memastikan kesuksesan dalam menjalankan misi penanggulangan bencana daerah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan diatas, melalui beberapa teori dan kejadian-kejadian riil di lapangan serta berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan secara empiris dan relevan, sehingga menjadi alasan utama

mengangkat judul penelitian ini, bahwa kinerja pegawai merupakan hal krusial bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kutai Timur, dan kinerja tersebut dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja. Variabel Kepuasan Kerja digunakan sebagai mediasi karena kepuasan kerja adalah respons emosional dan sikap yang menjadi jembatan psikologis (mekanisme) yang menjelaskan bagaimana kualitas SDM dan lingkungan kerja dapat secara efektif diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain bahwa Peningkatan kualitas SDM dan lingkungan kerja yang positif cenderung meningkatkan kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu dan Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih optimal pada tujuan organisasi, menjadi salah satu alasan yang menarik sekaligus mendorong penulis untuk melakukan penelitian, yaitu untuk mengetahui "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel mediasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur".

Kerangka Teori

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Bangun (2012:6) mengemukakan, manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Ndraha (2016:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif *generative* inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Adapun indikator (Hutapea dan Thoha;2012) yang mengatakan terdapat 5 (lima) acuan dalam melihat kualitas sumber daya manusia yaitu bidang kerja, pengetahuan, kemampuan, semangat kerja, serta kemampuan merencanakan dan mengorganisasi pekerjaan secara efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2010:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2(dua) yaitu (1). Lingkungan kerja fisik dan (2) Lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan kerja, dan hubungan karyawan yang secara keseluruhan mendukung kenyamanan, keselamatan, semangat kerja, serta peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja

Robbins (2017:79) "Kepuasan kerja yang merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjuk. Indikator kepuasan kerja

menurut Robbins dan Judge (2012) meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, promosi, rasa adil, serta suasana dan lingkungan kerja yang nyaman, yang mencerminkan tingkat kesejahteraan, penghargaan, penempatan kerja, peluang karier, dan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Bohalima, A. Y. (2024:254), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja pegawai meliputi efektivitas, inovasi, inisiatif, kualitas kerja, dan ketepatan waktu yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya, mengembangkan cara kerja, menyelesaikan tugas dengan benar, menghasilkan pekerjaan berkualitas, serta mencapai target sesuai waktu yang ditetapkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, mulai Januari hingga Juni 2026, bertempat di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi untuk menguji hubungan dan pengaruh kualitas sumber daya manusia serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan unit analisis individu, yaitu pimpinan dan staf yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di BPBD Kabupaten Kutai Timur. Populasi penelitian berjumlah 94 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh atau sensus karena jumlah responden masih dapat dijangkau dan dianggap relevan untuk mewakili kebutuhan penelitian. Data yang terkumpul dianalisis melalui uji instrumen untuk menilai validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik inferensial menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* atau *SEM-PLS*. Analisis dilakukan melalui pengujian *outer model* untuk menilai *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*, serta *inner model* untuk menguji hubungan antarvariabel melalui nilai *R-square* dan pengujian hipotesis berdasarkan *t-statistic* dan *p-value*.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Kutai Timur serta berdasarkan Perubahan dari Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 26 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Timur ke Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 27 Tahun 2023 Tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Analisis Data Dan Pengujian Outer Model

1. Outer Loading

Indikator	Nilai Loading	Indikator	Nilai Loading	Indikator	Nilai Loading	Indikator	Nilai Loading
X _{1.1}	0,766	X _{2.1}	0,793	Y ₁	0,839	Z ₁	0,738
X _{1.2}	0,736	X _{2.2}	0,721	Y ₂	0,815	Z ₂	0,774
X _{1.3}	0,784	X _{2.3}	0,876	Y ₃	0,795	Z ₃	0,799
X _{1.4}	0,769	X _{2.4}	0,717	Y ₄	0,782	Z ₄	0,758
X _{1.5}	0,751	X _{2.5}	0,716	Y ₅	0,789	Z ₅	0,831
X _{1.6}	0,805	X _{2.6}	0,731	Y ₆	0,824	Z ₆	0,831
X _{1.7}	0,736	X _{2.7}	0,752	Y ₇	0,845	Z ₇	0,809
X _{1.8}	0,751	X _{2.8}	0,755	Y ₈	0,832	Z ₈	0,846
X _{1.9}	0,830	X _{2.9}	0,725	Y ₉	0,812	Z ₉	0,845
X _{1.10}	0,773	X _{2.10}	0,837	Y ₁₀	0,753	Z ₁₀	0,746
		X _{2.11}	0,844				
		X _{2.12}	0,755				
		X _{2.13}	0,736				
		X _{2.14}	0,823				

Hasil perhitungan *outer loading* untuk indikator-indikator pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁), lingkungan kerja (X₂), , kepuasan kerja (Z), dan kinerja pegawai (Y). Semua indikator menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,70, yang berarti indikator-indikator ini secara efektif menggambarkan konstruk yang diwakilinya.

2. Construct Reliability and Validity

Tabel 7 Hasil Perhitungan Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,924	0,936	0,594
Lingkungan kerja (X ₂)	0,947	0,954	0,596
Kepuasan Kerja (Z)	0,937	0,946	0,638
Kinerja Pegawai (Y)	0,941	0,950	0,655

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart-PLS 3, 2026

Tabel 7 menyajikan hasil perhitungan *Construct Reliability and Validity* yang mencakup nilai Cronbach's Alpha, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel dalam model penelitian ini. Nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* yang diperoleh untuk setiap variabel berada di atas batas yang disarankan, yakni 0,70, yang menunjukkan reliabilitas internal yang sangat baik. Selain itu, nilai AVE yang tercatat untuk semua variabel juga menunjukkan validitas konvergen yang memadai. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

3. Colinearity Statistics

Tabel 8 Hasil Perhitungan VIF

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	1,486	1,524
Lingkungan kerja (X ₂)	1,486	2,532
Kepuasan Kerja (Z)		2,310

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart-PLS 3, 2026

Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengecek kolinearitas data antara variabel-variabel dalam model penelitian. Nilai VIF yang diperoleh untuk semua pasangan variabel eksogen-endogen dan indikator-indikator yang digunakan berada dalam batas yang dapat diterima, yaitu di bawah angka 10, yang menunjukkan tidak adanya masalah serius terkait multikolinearitas yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa data yang digunakan dalam model penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas yang berlebihan.

Inner Model

1. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Tabel 9 Hasil Perhitungan *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,567	0,558
Kinerja (Y)	0,724	0,714

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart-PLS 3, 2026

Tabel 9 hasil perhitungan *R-Square* menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *R Square* sebesar 0,567 dan *R Square Adjusted* sebesar 0,558. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, variabel kinerja (Y) memiliki nilai *R Square* sebesar 0,724 dan *R Square Adjusted* sebesar 0,714, yang berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, nilai *R-Square* pada variabel kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat, terutama pada variabel kinerja pegawai.

2. *F-Square*

Tabel 10 Hasil Perhitungan *F-Square*

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,025	0,332
Lingkungan kerja (X ₂)	0,704	0,019
Kepuasan Kerja (Z)		0,386

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart-PLS 3, 2026

Tabel 10 menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam penelitian. Kualitas sumber daya manusia (X1) memiliki nilai F-Square sebesar 0,025 terhadap kepuasan kerja (Z), sehingga termasuk dalam kategori pengaruh kecil, sedangkan terhadap kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,332 yang termasuk kategori sedang dan mendekati besar. Selanjutnya, lingkungan kerja (X2) memiliki nilai F-Square sebesar 0,704 terhadap kepuasan kerja (Z), sehingga menunjukkan pengaruh yang besar, sedangkan terhadap kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,019 yang menunjukkan pengaruh sangat kecil atau hampir tidak memiliki pengaruh. Adapun kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F-Square sebesar 0,386, sehingga termasuk dalam kategori pengaruh besar. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil *Path Coefficients*

Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan nilai probabilitas, artinya apabila probabilitas lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) atau P Value lebih kecil dari 0,05 maka model diterima. Berikut hasil *output Path Coefficients* dari penelitian:

Tabel 11 Hasil Output *Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁) → Kinerja (Y)	0,374	4,324	0,000
Lingkungan kerja (X ₂) → Kinerja (Y)	0,115	1,256	0,210
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₁) → Kepuasan kerja (Z)	0,127	1,210	0,227
Lingkungan kerja (X ₂) → Kepuasan kerja (Z)	0,673	7,974	0,000
Kepuasan kerja → Kinerja (Y)	0,496	5,179	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart-PLS 3, 2026

Tabel 11 menunjukkan hasil output *Path Coefficients* yang menguji arah dan signifikansi hubungan antar variabel dalam model penelitian. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja
Koefisien sebesar 0,374 dengan T Statistics 4,324 > 1,96 dan p-values 0,000 < 0,05 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dalam model ini.
- 2) Lingkungan kerja terhadap kinerja
Koefisien sebesar 0,115 dengan T Statistics 1,256 < 1,96 dan p-values 0,210 > 0,05 menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Dengan demikian, Lingkungan Kerja tidak terbukti berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
- 3) Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kepuasan kerja

Koefisien sebesar 0,127 dengan T Statistics $1,210 < 1,96$ dan p-values $0,227 > 0,05$ menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Artinya, Kualitas Sumber Daya Manusia tidak terbukti memengaruhi Kepuasan Kerja secara langsung.

- 4) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
Koefisien sebesar 0,673 dengan T Statistics $7,974 > 1,96$ dan p-values $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.
- 5) Kepuasan kerja terhadap kinerja
Koefisien sebesar 0,496 dengan T Statistics $5,179 > 1,96$ dan p-values $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Ini menegaskan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja.

4. Hasil Output *Specific Indirect Effect*

Tabel 12 Hasil Output *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,063	1,095	0,274
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,334	4,581	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart-PLS 3, 2026

Tabel 12 menyajikan hasil output *Specific Indirect Effect*, yang digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung antar variabel dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan, hubungan antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja
Koefisien *specific indirect effect* sebesar 0,063 dengan T Statistics $1,095 < 1,96$ dan p-values $0,274 > 0,05$ menunjukkan pengaruh tidak langsung yang positif namun tidak signifikan. Artinya, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja dalam model ini.
- 2) Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja
Koefisien *specific indirect effect* sebesar 0,334 dengan T Statistics $4,581 > 1,96$ dan p-values $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan. Artinya, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian, semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kepuasan Kerja akan meningkat, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan Kinerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai *t-statistic* dan nilai *t-table* sebesar 1,96. Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai *t-statistic* yang lebih besar dari *t-table*. Di samping itu, hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila memiliki *P-values* kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 3.0*, maka hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis menggunakan evaluasi *inner model* yang ditinjau dari *Path*

Coefficients dan *Specific Indirect Effect*. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 13 Uji Hipotesis

Hipotesis	Konstruk	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keputusan
H ₁	X ₁ →Y	0,374	4,324	0,000	H _a Diterima
H ₂	X ₂ →Y	0,115	1,256	0,210	H ₀ Diterima
H ₃	X ₁ →Z	0,127	1,210	0,227	H ₀ Diterima
H ₄	X ₂ →Z	0,673	7,974	0,000	H _a Diterima
H ₅	Z→Y	0,496	5,179	0,000	H _a Diterima
H ₆	X ₁ →Z→Y	0,063	1,095	0,274	H ₀ Diterima
H ₇	X ₂ →Z→Y	0,334	4,581	0,000	H _a Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data Smart-PLS 3, 2026

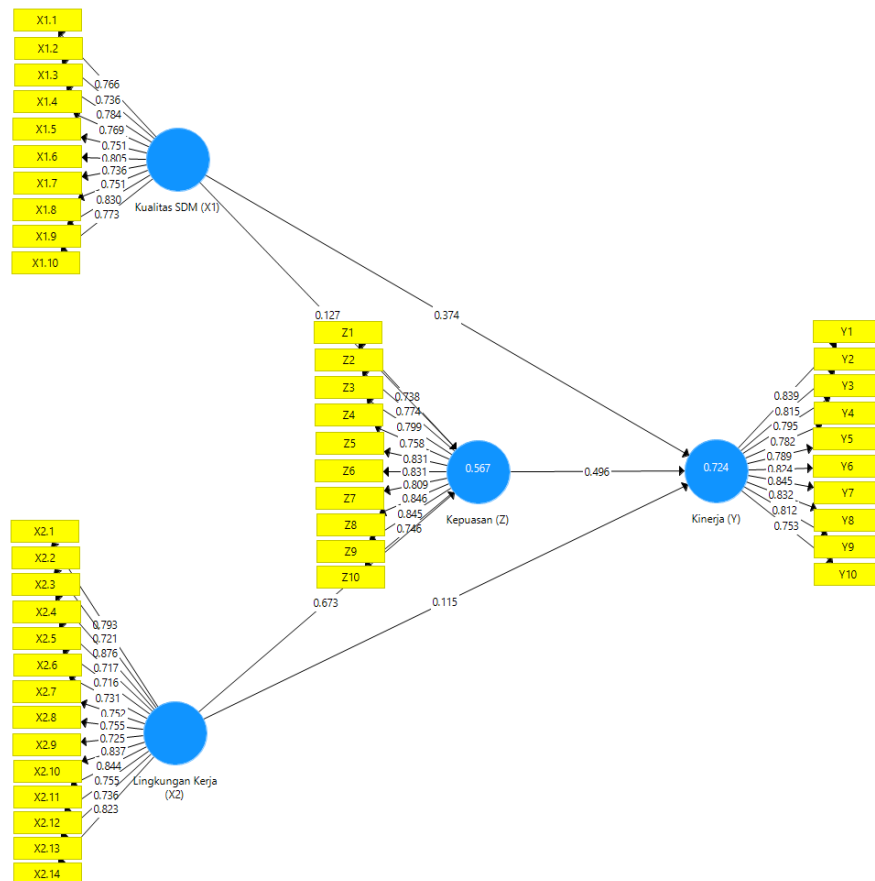
Berdasarkan hasil uji hipotesis data pada tabel 13, dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 hipotesis alternatif diterima dari 7 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan 4 hipotesis yang diterima memenuhi syaratnya diterimanya hipotesis alternatif, yaitu memiliki *original sample* positif, *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *P-Value* kurang dari 0,05.

- 1) H₁ menguji pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Arah pengaruhnya positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,374, nilai *t-statistics* 4,324 yang lebih besar dari 1,96, dan *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{a1} diterima dan H₀₁ ditolak yang berarti Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) H₂ menguji pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). Arah pengaruhnya positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,115, tetapi nilai *t-statistics* 1,256 lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,210 lebih besar dari 0,05, sehingga H_{a2} ditolak dan H₀₂ diterima yang berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 3) H₃ menguji pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁) terhadap kepuasan kerja (Z). Arah pengaruhnya positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,127, tetapi nilai *t-statistics* 1,210 lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,227 lebih besar dari 0,05, sehingga H_{a3} ditolak dan H₀₃ diterima yang berarti Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 4) H₄ menguji pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z). Arah pengaruhnya positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,673, nilai *t-statistics* 7,974 yang lebih besar dari 1,96, dan *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{a4} diterima dan H₀₄ ditolak yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- 5) H₅ menguji pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Arah pengaruhnya positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,496, nilai *t-statistics* 5,179

yang lebih besar dari 1,96, dan *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{a5} diterima dan H_{05} ditolak yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

- 6) H_6 menguji pengaruh tidak langsung Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Arah pengaruhnya positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,063, tetapi nilai *t-statistics* 1,095 lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* sebesar 0,274 lebih besar dari 0,05, sehingga H_{a6} ditolak dan H_{06} diterima yang berarti Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Kepuasan Kerja.
- 7) H_7 menguji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Arah pengaruhnya positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,334, nilai *t-statistics* 4,581 yang lebih besar dari 1,96, dan *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{a7} diterima dan H_{07} ditolak yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Kepuasan Kerja.

Dari hasil analisis tersebut, dapat digambarkan diagram jalur lengkap sebagai berikut :



Gambar 1. Pengujian Hipotesis

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

1. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai melalui pelatihan, pendidikan teknis kebencanaan, pembinaan kompetensi, serta peningkatan kemampuan kerja sesuai bidang tugas masing-masing. Hal ini penting karena kualitas sumber daya manusia terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tertata, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga suasana kerja yang kondusif, memperkuat komunikasi antarpegawai, serta menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung.
3. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pemberian penghargaan, pembagian tugas yang jelas, kesempatan pengembangan karier, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
4. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur perlu memperkuat sistem pembinaan dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala. Evaluasi tersebut dapat digunakan untuk mengetahui hambatan kerja, kebutuhan pelatihan, serta strategi peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam mendukung pelayanan penanggulangan bencana yang cepat, tepat, dan efektif.
5. Mengingat lingkungan kerja lebih berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka organisasi perlu menjadikan kepuasan kerja sebagai perhatian utama. Upaya perbaikan lingkungan kerja sebaiknya tidak hanya berfokus pada fasilitas kerja, tetapi juga pada kenyamanan psikologis, hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, serta kejelasan tugas dan tanggung jawab.

6. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur juga disarankan untuk meningkatkan koordinasi internal antarbidang, terutama karena tugas penanggulangan bencana membutuhkan kerja sama yang cepat dan terpadu. Koordinasi yang baik akan membantu pegawai bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan komunikasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat.
7. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur disarankan untuk meningkatkan kenyamanan untuk pegawainya dengan menambah fasilitas lingkungan kerja yang memadai untuk menunjang kinerja pegawainya sehingga Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kutai Timur dapat merasakan hal positif dari meningkatnya kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan1,Edisi Keempat*, 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Aulia Putri, A. N., Widhianingrum, W., & Purwaningrum, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(3).
- Bangun, 2012. “*Manajeme Sumber Daya Manusia Jakarta ; Erlangga*
- Hanura, C. R., & Suratman, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Generasi Z Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Journal of Syntax Literate*, 10(2).
- Irawati, A., & Budiwinarto, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Damases Sejahtera. *Ragam Penelitian Mesin*, 4(1), 11-20.
- Irianto, H. E., & Soesilo, I. (2007, November). Dukungan teknologi penyediaan produk perikanan. In *Seminar Nasional Hari Pangan Sedunia (Vol. 27, No. 3, pp. 1-8)*.
- Ndraha, S., & Simadibrata, M. (2012). Upper gastrointestinal endoscopic and histopathological findings in patients with dyspepsia. *The Indonesian Journal of Gastroenterology, Hepatology, and Digestive Endoscopy*, 13(1), 23-28.
- Netisemito, A (2010). *Manajemen Personalial Edisi Kedelapan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. (2013). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan DariAspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*.Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang, 2017. *Strategi Pemasaran*.Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Wijono, Sutarto, 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Kencana.