

Pengaruh Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan

Rusdiana Br Simamora, Robin, William Tansil

Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Multi Sarjana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi
(STMB MULTI SMART)

Email : rusdianasimamora@gmail.com

robinzheng84@gmail.com, williamtansil34@gmail.com

Published: August , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Hubungan Antara Atasan dan Bawahan dan Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Populasi penelitian ini adalah 80 karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Sampel adalah 80 karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Hasil penelitian adalah Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Situasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Situasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Situasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Kata Kunci : Hubungan Antara Atasan dan Bawahan, Situasi Kerja, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of the relationship between superiors and subordinates and work situations on work performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The population of this study was 80 employees of PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The sample was 80 employees of PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The results of the study indicate that the relationship between superiors and subordinates has a positive and significant effect on work performance at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The work environment has a positive and significant effect on work performance at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The relationship between superiors and subordinates has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The work environment has no effect on job satisfaction at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Job satisfaction has no effect on work performance at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The relationship between superiors and subordinates has a positive effect on work performance through job satisfaction at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. The work environment has a positive effect on work performance through job satisfaction at PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Keywords: Relationship between superiors and subordinates, work environment, work performance, and job satisfaction

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan perusahaan otomotif makin banyak sehingga persaingan yang terjadi makin tinggi. Adapun perusahaan otomotif yang menjadi tempat pengamatan yakni perusahaan dealer Toyota di Kota Medan. Karyawan harus aktif dan produktif dalam bekerja di perusahaan guna mencapai tujuannya. Karyawan yang bekerja di perusahaan selalu dinilai prestasi kerjanya. Prestasi kerja

karyawan dinilai atasan tiap hari agar atasan mengetahui karyawan tersebut berprestasi kerja tinggi maupun rendah. Perusahaan ini juga menghadapi masalah karyawan khususnya prestasi kerja menurun dimana penjualan Toyota tidak mencapai target direncanakan sebelumnya. Penurunan prestasi kerja dipicu oleh sebagian karyawan merasa kurang puas.

Prestasi kerja adalah merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Armansyah 2021). Prestasi kerja yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan sehingga pihak manajemen menemui prestasi kerja karyawan rendah disebabkan kepuasan kerja karyawan yang rendah menjadi hambatan bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan kurang produktif dan aktif mencapai tujuannya dimungkinkan adanya hubungan antara atasan dan bawahan kurang harmonis terjalin. Salah satu perusahaan yang menjadi obyek pengamatan peneliti pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Adapun PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan sebagai dealer resmi Toyota yang letaknya berada di titik pusat Kota Medan, untuk memenuhi kebutuhan jual kendaraan baru Toyota di Provinsi Sumatera Utara dan di Kabupaten Deli Serdang.

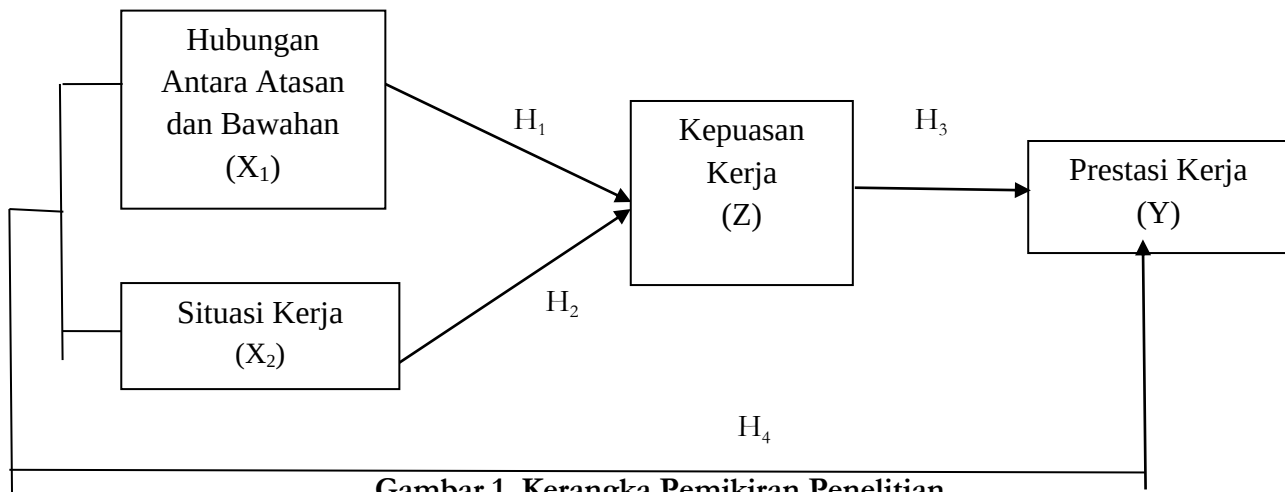
PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan menghadapi masalah karyawan terutama karyawan kurang inisiatif dalam memberikan ide, karyawan jarang menyampaikan keluhan konsumen, karyawan kurang aktif dalam menanggapi masalah konsumen sehubungan dengan pembelian produk perusahaan. Karyawan kurang inisiatif dalam menyampaikan ide dimungkinkan sikap otoriter atasan. Padahal inisiatif karyawan penting terjalin jika karyawan menghadapi masalah dapat segera ditanggapi kemudian disampaikan ke atasan untuk pengambilan keputusan berikutnya terhadap masalah tersebut. Komunikasi yang terjalin juga rendah antara atasan dan bawahan. Bawahan selalu segan dan takut dalam menyampaikan idenya. Teori *leader-member exchange* (LMX) menjelaskan bahwa pemimpin mengembangkan hubungan satu per satu yang unik dengan masing-masing orang yang melapor kepadanya (Kusuma dkk 2023).

Prestasi kerja karyawan menurun dimungkinkan situasi kerja diwujudkan dalam lingkungan kerja. Dalam bekerja seseorang akan berdampingan dengan banyak orang sehingga situasi kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar memberikan suasana yang nyaman bagi para karyawannya. Situasi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya prestasi kerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor merugikan bagi perusahaan apabila prestasi kerja menurun akibat tidak tercapainya tujuan perusahaan seperti ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati dkk 2020).

METODOLOGI

Jenis penelitian ini ialah penelitian asosiatif penggunaan pendekatannya kuantitatif. Jenis datanya ialah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan melakukan pembagian kuisioner kepada karyawan perusahaan. Populasi penelitian ini adalah 80 karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Penarikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel. Sampel adalah 80 karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan landasan teori di atas, maka dapat dibuatlah konsep berpikir penelitian sebagaimana gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu :

- H_1 : Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.
- H_2 : Situasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.
- H_3 : Hubungan Antara Atasan dan Bawahan dan Situasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.
- H_4 : Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.
- H_5 : Situasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.
- H_6 : Hubungan Antara Atasan dan Bawahan dan Situasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Statistik t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.914	1.145		3.420	.001
Hubungan_Aatasan_Bawahan_X1	.392	.143	.311	2.735	.008
Situasi_Kerja_X2	.576	.110	.598	5.252	.000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y

Hasil pengujian statistik secara parsial sebagai berikut :

Tabel 1 diatas menunjukkan variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan mempunyai nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,735 dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$, sedangkan nilai t_{tabel} ($80-3=77$) adalah sebesar 1,991 sehingga kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,735 > 1,991$ maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Variabel Situasi Kerja mempunyai nilai t_{hitung} 5,252 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,991 maka kesimpulannya adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,252 > 1,991$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Situasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843.463	2	421.731	139.528	.000 ^b
	Residual	232.737	77	3.023		
	Total	1076.200	79			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Situasi_Kerja_X2, Hubungan_Aatasan_Bawahan_X1

Dari Tabel 2 diatas, bisa dilihat hasil F_{hitung} adalah sebesar 139,528 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} ($80-3=77$) adalah sebesar 3,12 maka kesimpulannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $139,528 > 3,12$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan dan Situasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Uji t (Uji Secara Parsial) Sub-Struktur I

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS*, maka diperoleh hasil analisis Uji t (Uji Secara Parsial) sub-struktur I sebagai berikut :

Tabel 3 Uji t (Uji Secara Parsial) Sub-Struktur I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.200	1.474		3.528	.001
	Hubungan_Aatasan_Bawahan_X1	.775	.185	.690	4.195	.000
	Situasi_Kerja_X2	.048	.141	.056	.339	.735

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi sub struktur I di atas dapat dijelaskan bahwa: Dengan derajat bebas (df) sebesar 80, $n-k = 80-3=77$ maka t_{tabel} sebesar 1,991. Variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,195 > 1,991$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan. Variabel Situasi Kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,339 < 1,991$ dengan nilai signifikan $0,735 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Uji t (Uji Secara Parsial) Sub-Struktur II

Tabel 4. Uji t (Uji Secara Parsial) Sub-Struktur II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.559	1.237		2.877	.005
	Hubungan_Aatasan_Bawahan_X1	.339	.159	.269	2.128	.037
	Situasi_Kerja_X2	.573	.110	.594	5.204	.000
	Kepuasan_Kerja_Z	.068	.089	.061	.771	.443

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja_Y

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi sub-struktur II dapat dijelaskan bahwa:

Variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,128 > 1,991$ dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$ disimpulkan Hubungan Antara Atasan dan Bawahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja dan juga dapat dilihat bahwa variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Prestasi Kerja.

Variabel Situasi Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,204 > 1,991$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Situasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,771 < 1,991$ dengan nilai signifikan $0,443 > 0,05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hasil Pengujian Sub-Struktur Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung antara variabel bebas (X), variabel *intervening* (Z), dan variabel terikat (Y) pada penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan berikut :

Pengaruh langsung variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan dan variabel kepuasan kerja adalah 0,690.

Pengaruh langsung variabel Situasi Kerja dan variabel kepuasan kerja adalah 0,056.

Pengaruh langsung variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan dan variabel Prestasi Kerja (X1 Y) adalah 0,269.

Pengaruh langsung variabel Situasi Kerja dan variabel Prestasi Kerja (X2 Y) adalah 0,594.

Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja dan variabel Prestasi Kerja (Z Y) adalah 0,061.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (X), variabel *intervening* (Z), dan variabel terikat (Y) pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan terhadap variabel Prestasi Kerja melalui variabel kepuasan kerja (X1 Z Y). X1 melalui Z terhadap Y = $0,690 \times 0,061 = 0,042$.

Pengaruh tidak langsung variabel Situasi Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja melalui variabel kepuasan kerja (X2 Z Y). X2 melalui Z terhadap Y = $0,056 \times 0,061 = 0,003$.

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

Variabel Hubungan Antara Atasan dan Bawahan (X1) dapat berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja (Y) dan juga dapat berpengaruh melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Pengaruh tersebut dapat dihitung dengan menggunakan uji sobel, yaitu:

$$\begin{aligned}
 a &= 0,690 & a^2 &= 0,476 \\
 b &= 0,061 & b^2 &= 0,004 \\
 S_a &= 0,056 & S_a^2 &= 0,003 \\
 S_b &= 0,089 & S_b^2 &= 0,008 \\
 ab &= 0,690 \times 0,061 & &= 0,042 \\
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \\
 &= \sqrt{(0,004) (0,003) + (0,476) (0,008) + (0,003) (0,008)} \\
 &= 0,004
 \end{aligned}$$

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

$$t = \frac{0,042}{0,004}$$

$$= 10,5$$

$$= 10,5 > 1,991$$

Dari perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , yaitu $10,5 > 1,991$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh Hubungan Antara Atasan dan Bawahan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa Hubungan Antara Atasan dan Bawahan memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja.

Variabel Situasi Kerja (X_2) dapat berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja (Y) dan juga dapat berpengaruh melalui variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening* terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Pengaruh tersebut dapat dihitung dengan menggunakan uji sobel, yaitu:

$$\begin{aligned} a &= 0,056 & a^2 &= 0,003 \\ b &= 0,061 & b^2 &= 0,004 \\ S_a &= 0,141 & S_a^2 &= 0,020 \\ S_b &= 0,089 & S_b^2 &= 0,008 \\ ab &= 0,056 \times 0,061 & &= 0,003 \\ S_{ab} &= \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \\ &= \sqrt{(0,004) (0,020) + (0,003) (0,008) + (0,020) (0,008)} \\ &= 0,0014 \end{aligned}$$

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

$$t = \frac{0,003}{0,0014}$$

$$= 2,143$$

$$= 2,143 > 1,991$$

Dari perhitungan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} , yaitu $2,143 > 1,991$. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh Situasi Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), sehingga disimpulkan bahwa Situasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Hubungan Antara Atasan dan Bawahan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini adalah Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hubungan antara atasan dan bawahan yang terjalin baik dalam organisasi perusahaan sangat mendorong bawahannya untuk berprestasi tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andri (2023) menyatakan, LMX memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian Asdani (2019) LMX berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan atas pernyataan nomor 1 bahwa karyawan setuju menyukai cara kerja atasan yang rapi dan teratur sebanyak 43 orang responden. Pernyataan nomor 3 bahwa karyawan setuju selalu loyal terhadap pekerjaan yang diberikan atasan sebanyak 46 orang responden.

Pengaruh Situasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini adalah Situasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Situasi kerja ini mencakup lingkungan kerja karyawan yang kondusif sangat mendukung karyawan dalam berprestasi kerja tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bani (2021) menyatakan, Secara parsial lingkungan kerja meliputi sarana kerja, tata ruang, hubungan antar karyawan, kenyamanan, keamanan memiliki hubungan antar pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan atas pernyataan nomor 1 bahwa karyawan setuju atas ruangan kantor terdapat penerangan yang cukup terang sebanyak 39 orang responden. Pernyataan nomor 2 bahwa karyawan setuju atas pewarnaan ruangan kantor begitu cerah menambah semangat kerja kita yang berada dalam perusahaan sebanyak 40 orang responden. Pernyataan nomor 3 bahwa karyawan setuju selalu menjaga kebersihan tiap ruangan kantor sebanyak 38 orang responden. Pernyataan nomor 4 bahwa karyawan setuju atas ruangan kantor memiliki ventilasi pertukaran udara yang cukup sebanyak 28 orang responden. Pernyataan nomor 5 bahwa karyawan setuju atas Anda berada dalam lingkungan kantor yang nyaman tanpa kebisingan lalu lintas kendaraan sebanyak 37 orang responden. Pernyataan nomor 6 bahwa karyawan setuju atas keamanan kantor terjaga baik dengan adanya satpam sebanyak 46 orang responden.

Pengaruh Hubungan Antara Atasan dan Bawahan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini adalah Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bawahan merasa dihargai dan didukung oleh atasan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan atas pernyataan nomor 2 bahwa karyawan setuju atas karyawan tidak mempunyai keinginan pindah kerja sebanyak 29 orang responden, Pernyataan nomor 4 bahwa karyawan setuju atas karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang berada dalam organisasi perusahaan sebanyak 45 orang responden.

Pengaruh Situasi Kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini adalah Situasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan lebih fokus pada tugasnya dan mereka memiliki kepuasan kerja tersendiri daripada dampak lingkungan fisik tempat mereka bekerja.

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan atas pernyataan nomor 1 bahwa karyawan kurang setuju atas karyawan selalu mangkir dalam bekerja sebulan terakhir ini sebanyak 30 orang responden. Pernyataan nomor 3 bahwa karyawan kurang setuju atas tingginya kinerja Anda dalam organisasi perusahaan sebanyak 30 orang responden. Pernyataan nomor 5 bahwa karyawan kurang setuju atas karyawan selalu merasa nyaman bekerja dalam organisasi perusahaan sebanyak 37 orang responden.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini adalah Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan merasa puas namun pekerjaannya tidak mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan atas pernyataan nomor 2 bahwa karyawan kurang setuju atas karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam menyelesaikan kuantitas kerja yang diberikan atasan sebanyak 23 orang responden. Pernyataan nomor 5 bahwa karyawan kurang setuju atas karyawan membantu atasan dalam melakukan pengawasan yang baik pada organisasi perusahaan sebanyak 26 orang responden.

Pengaruh Hubungan Antara Atasan dan Bawahan terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian ini adalah Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik sehingga atasan dapat memberikan pengarahan, bimbingan dan umpan balik sedangkan bawahan melaksanakan tugas dan melaporkan perkembangan pekerjaannya kepada atasan serta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan organisasi sehingga bawahan merasa puas terus meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh Situasi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian ini adalah Situasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja. Situasi kerja sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan

mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan perusahaan. Situasi kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Situasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Situasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Hubungan Antara Atasan dan Bawahan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

Situasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja PT Deltamas Surya Indah Mulia Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Andri, Kasran. 2023. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 6 (2). Universitas Muhammadiyah Palopo.

Armansyah. 2021. *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewi Sleman Yogyakarta*. Yogyakarta: Azka Pustaka.

Asdani. 2019. "Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Politeknik Negeri Malang)." *Akuntansi Bisnis Dan Manajemen (ABM)* 26 (1). Politeknik Negeri Malang.

Asnawi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Putri Megah Asri Indah Medan." *Jurnal Bisnis Net* 3 (1). Universitas Dharmawangsa.

Bani. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Kendari." *SULTRA Journal of Economic and Business (SJEB)* 1 (3). STMIK Catur Sakti Kendari.

Fardiansyah dkk. 2022. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Pada Industri UMKM*. Badung Bali: Intelektual Manifes Media.

Febriantina. 2023. *Organizational Behavior (Theory And Research Mapping)*. Yogyakarta: Samudra Biru (Anggota IKAPI).

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gorda. 2021. *Bunga Rampai Kerja Berdasarkan Dharma Dalam Pandangan Rekan-Rekan*. Badung Bali: Nilacakra.

Jaenudin. 2021. *Leader Member Exchange Meningkatkan Kepuasan Kerja*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.

Jaya. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Teori, Penerapan Dan Riset Nyata*. Yogyakarta:

Quadrant.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Kusuma dkk. 2023. *Human Capital Management*. Badung Bali: Nilacakra.

Mustafidah, Hindayati, and Mustafidah dan Suwarsito. 2018. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Edited by Totok Haryanto. Cetakan Pe. Purwokerto: UM Purwokerto Press (Anggota APPTI).

Purwanto. 2022. *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif: Teori Dan Contoh Praktis*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Putra. 2020. *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Rahmawati dkk. 2020. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM.

Rusyam. 2022. *Membangun Efektivitas Kinerja Kepala Desa*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudaryo, Yoyo; Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiaty (Eti). 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Supomo. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.

Supomo dan Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.

Suryadi, Edi; Deni Darmawan dan Ajang Mulyadi. 2019. *Metodologi Penelitian Komunikasi Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Start Up.

Wahyudi, Saifuddin, Rudiyanto, Yustika dan Soehartatiek. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 14 (2). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang.

Wiratna Sujarweni. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Edisi Pert. Yogyakarta: Pustaka Baru.