PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Karyawan PT Wana Subur Persada Nanga Mahap)

SKRIPSI

CHINDY CLAUDYA SARY

B1023191054

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MANAJEMEN

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	CHINDY CLAUDYA SARY
NIM	:	B1023191054
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul proposal Skripsi	:	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT WSP Nanga Mahap)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 19 Agustus 2025



CHINDY CLAUDYA SARY

NIM. B1023191054

LEMBAR PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	CHINDY CLAUDYA SARY
NIM	:	B1023191054
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul proposal Skripsi	:	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT WSP Nanga Mahap)

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 19 Agustus 2025



CHINDY CLAUDYA SARY

NIM. B1023191054

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan PT Wana Subur Persada Nanga Mahap)

Penanggung jawab Yuridis

Chindy Claudya Sary
B1023191054

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tgl Ujian Skripsi dan Komperhensif : 26 Agustus 2025

Majelis Penguji

No	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
1	Pembimbing 1	Dr. Sulistiowati, SE, M.Si NIP. 197904072002122003	11/9/25.	
2	Pembimbing 2	Dr. Wenny Pebrianti, SE, M.Sc NIP. 198502072006042O	10/09/2025	
3	Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, SE, M.Si NIP. 19681021994032003	09/09/2025	
4	Penguji 2	Hasanudin, SE, MM NIP. 1984100202321017	09/09/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi Dan Komprehensif

Pontianak, 22 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP.199205082019031006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih karunia, rahmat penyertaannya dan anugerah yang berlimpahsehingga penulisdapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Digital Skill Terhadap Stres Kerja Di Inspektorat Kota Pontianak". Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari pihak baik moril maupun materi, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko,SH., M.Si., FCBArb., selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Barkah S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Dr. Heriyadi, S.E., M.E, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Dr. Wenny Pebriabti, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, bimbingan akademik dan nasehat serta semangat selama menempuh masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Program S1 Falkutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M., selaku Koordinator Program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Dr. Sulistiowati, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing pertama Skripsi yang telah meluangkan waktu, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji pertama yang telah membantu memberikan arahan dalam melancarkan seminar proposal hingga sidang skripsi.

8. Bapak Hasanudin, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji kedua yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak saran dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen, Staf Administrasi, Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
10. Para Responden seluruh karyawan Karyawan PT Wana Subur Pesada Nanga Mahap yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi dan data berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
11. Orang tua tercinta, Papa (Gery Stebanus Suhendra) dan Mama (Angelina Ratna) yang telah senantiasa selalu meberikan doa serta dukungan, memberikan nasehat, motivasi dan semangat selama penulis menjalani Pendidikan dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
12. Saudara saya, Kevin, Cendi,dan abang sepupu saya recky serta para sepupu saya dan seluruh keluarga besar yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang selalu mendukung dan memberikan semangat.
13. Seluruh teman-teman dari Angkatan 2019 khususnya dari jurusan Manajemen kelas B konsentrasi sdm, keuangan dan pemasaran yang ikut memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini dan teman seperjuangan dari awal masuk perguruan tinggi hingga akhir perkuliah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
14. Para sahabat seperjuangan saya yang telah banyak membantu dan selalu memberikan semangat dalam proses pengerjaan dalam menyelesaikan studi ini yaitu Bela Sapira, Desi Ratnasari, Putri Ika Aprileny, Deny Wijaya dan Gustab Susanto.
15. Sahabat saya Adela yang selalu mengsupport dan menyemangati saya dalam penulisan skripsi ini.
16. Tidak lupa, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada diri sendiri. Terima kasih telah bertahan, tidak menyerah meskipun banyak rintangan yang menghadang. Terima kasih telah terus berjuang, bahkan ketika kelelahan dan keraguan datang silih berganti. Setiap malam

yang penuh air mata, setiap pagi yang dimulai dengan doa dan harapan, semuanya menjadi bagian dari proses pertumbuhan dan pembentukan diri. "*Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku."(Filipi 4:13).* Dalam segala kelemahan dan keterbatasan, Tuhan selalu hadir memberikan kekuatan.

17. Berbagai pihak yang tidak dapat disebut satu-persatu yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Akhir kata,penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang membacanya. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang berkaitan dan membangun dari semua pihak.

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI PADA KARYAWAN PT WNA SUBUR PERSADA NANG MAHAP)

CHINDY CLAUDYA SARY
MANAJEMEN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan tidak tetap PT Wana Subur Persada Nanga Mahap. Permasalahan yang diidentifikasi adalah menurunnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh kurangnya fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang ditentukan melalui metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1 variabel fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.; (3) variabel fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.; serta (4) variabel Lingkungan kerja non fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (5) variabel Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. (6) variabel kepuasan kerja terbukti secara signifikan memediasi antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan. (7) variabel kepuasan kerja terbukti secara signifikan menjadi mediasi antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perhatian perusahaan terhadap kebijakan kerja fleksibel dan pengelolaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, kinerja karyawan, mediasi

THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABEL (A STUDY ON EMPLOYEE OF PT WANA SUBUR PERSADA NANGA MAHAP)

CHINDY CLAUDYA SARY
MANAGEMENT

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work flexibility and non-physical work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable among non-permanent employees at PT Wana Subur Persada Nanga Mahap. The problem identified in this study is the decline in employee performance, which is presumed to be influenced by insufficient work flexibility, an unconducive work environment, and low job satisfaction. This research employs a quantitative approach with a causal associative research design. The sample consists of 100 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation studies. The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS software. The research findings indicate that: (1) the work flexibility variable has a positive and significant effect on employee performance; (2) the non-physical work environment variable has a positive and significant effect on employee performance; (3) the work flexibility variable has a positive and significant effect on job satisfaction; (4) the non-physical work environment variable also has a positive and significant effect on job satisfaction; (5) the higher the level of job satisfaction experienced, the better the performance demonstrated by employees; (6) job satisfaction is proven to significantly mediate the relationship between work flexibility and employee performance; (7) job satisfaction is also proven to significantly mediate the relationship between the non-physical work environment and employee performance. These findings highlight the importance of implementing flexible work policies and managing a supportive work environment to enhance employee satisfaction and performance.

Keywords: work flexibility, non-physical work environment, job satisfaction, employee performance, mediation

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi
(Studi pada Karyawan PT Wana Subur Persada Nanga Mahap)

RINGKASAN SKRIPSI

1. Pendahuluan

a. Latar Belakang

PT Wana Subur Persada (PT WSP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Hutan Tanaman Industri (HTI) yang mengalami tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, khususnya karyawan tidak tetap. Data menunjukkan adanya penurunan pencapaian target dalam beberapa tahun terakhir, khususnya pada bagian tali asih, land clearing, pembibitan, dan penanaman. Kondisi ini diperkirakan dipengaruhi oleh rendahnya fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung, serta kepuasan kerja yang belum optimal. Fleksibilitas kerja yang mencakup pengaturan waktu, jadwal, dan lokasi kerja berpotensi mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan interpersonal, dukungan sosial, dan kejelasan peran, juga memiliki dampak terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami faktor-faktor tersebut secara empiris dan terukur.

b. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, jadi permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja?

3. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh siginifikn terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan dimedisi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja ?

c. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja
3. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepusan kerja
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalissis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tidak tetap pada Distrik 1 dan Distrik 2 PT WSP Nanga Mahap yang berjumlah 100 orang, sekaligus menjadi sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus, sehingga tidak dilakukan proses pemilihan sampel secara parsial. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, didukung oleh wawancara dan studi dokumentasi untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai kebijakan

kerja, kondisi lapangan, dan persepsi karyawan. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak AMOS versi terbaru untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, meliputi fleksibilitas kerja (independen), lingkungan kerja non fisik (independen), kepuasan kerja (mediasi), dan kinerja karyawan (dependen). Uji Sobel digunakan untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan analisis komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri kehutanan yang memiliki karakteristik kerja berbasis lapangan.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Lingkungan kerja non fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam waktu, jadwal, dan tempat kerja memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas. Lingkungan kerja non fisik yang mendukung, seperti hubungan harmonis antar rekan kerja dan komunikasi yang efektif, juga memberikan kontribusi besar terhadap kinerja. Kepuasan kerja menjadi elemen kunci dalam memperkuat hubungan tersebut.

4. Kesimpulan dan Rekomendasi

a. Kesimpulan

Kinerja karyawan tidak tetap di PT WSP dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, meningkatkan fleksibilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

b. Rekomendasi

1. Menyusun kebijakan kerja fleksibel yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan.
2. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik, seperti suasana kerja yang positif dan hubungan antar individu yang harmonis.
3. Menyediakan program peningkatan kepuasan kerja, termasuk penghargaan, pengembangan karier, dan perhatian terhadap kebutuhan psikologis karyawan.
4. Melakukan evaluasi rutin terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar kinerja tetap terjaga secara berkelanjutan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ..... **i**
LEMBAR PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... ***viii***
RINGKASAN SKRIPSI ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xiii**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Permasalahan 8
1.2.1 Pernyataan Masalah **8**
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 8
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Kontribusi Penelitian 9
1.4.1 Kontribusi Teoritis 9
1.4.2 Kontribusi Praktis 9
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 10
BAB II KAJIAN PUSTAKA **13**
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Fleksibilitas Kerja 13
2.1.1.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja 13
2.1.1.2 Indikator Fleksibilitas kerja 14
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Fleksibilitas kerja 15
2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik 15
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik 15

2.1.2.2. Indikator lingkungan kerja non fisik 17
2.1.2.3. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik..... 18
2.1.3. Kepuasan kerja 19
2.1.3.1. Pengertian kepuasan kerja 19
2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja..... 19
2.1.3.3. Indikator kepuasan kerja..... 20
2.1.3.4. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 23
2.1.4. Kinerja 24
2.1.4.1. Pengertian kinerja..... 24
2.1.4.2. Indikator kinerja 25
2.1.4.3. Karakteristik kinerja 26
2.1.4.4.Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan 26
2.2. Kajian Empiris..... 27
2.3. Hubungan Antar Variabel Dan Kerangka Konseptual 34
2.3.1. Hubungan Antar Variabel..... 34
2.3.2. Kerangka Konseptual 37
BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1. Bentuk Penelitian..... 39
3.2. Tempat dan waktu penelitian..... 39
3.3. Data Penelitian..... 39
3.3.1 Jenis Data..... 39
3.4 Populasi dan Sampel..... 40
3.4.1 Populasi 40
3.4.2 Sampel 40
3.5 Variabel Penelitian..... 41
3.5.1.Variabel Independen..... 41
3.5.2. Variabel Mediasi..... 41
3.5.3. Variabel Dependen 41
3.6. Operasional Variabel dan Indikator..... 41
3.7. Pengukuran Variabel Penelitian 43
3.8. Metode Analisis..... 44
3.8.1 Pengukuran Model Goodness of Fit (GOF) 45

3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas 46
3.8.3 Analisis SEM 46
3.8.4. Uji Mediasi (Sobel Test) 47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 48
4.1. Hasil Penelitian 48
4.1.1. Karakteristik Responden 48
4.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian 50
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 57
4.4 Uji Kecocokan Model (Model Fit Test) 58
4.5 Uji Hipotesis 60
4.6 Uji Sobel (Sobel Test) 62
4.7 Pembahasan 63
4.7.1 Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 63
4.7.2 Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan 64
4.7.3 Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 64
4.7.4 Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja 65
4.7.5 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 65
4.7.6 Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja 66
4.7.7 Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja 66
BAB V PENUTUP 67
5.1. Kesimpulan 67
5.2. Rekomendasi 68
5.3. Implikasi Penelitian 69
5.4. Keterbatasan penelitian 70
DAFTAR PUSTAKA 71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian 2
Tabel 3.1 Defenisi Oprasional Variabel Penelitian 42
Tabel 3.2 Skala Liker 43
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Jawaban Responden 44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 48
Tabel 4.2 Usia Responden 49
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden 49
Tabel 4.4 Masa Kerja 50
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Jawaban Responden 51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Fleksibilitas Kerja 51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja Non Fisik 53
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja 54
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan 56
Tabel 4.10 Validitas dan Reliabilitas 57
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Kecocokan Model (*Model Fit Test*) 59
Tabel 4.12 Uji Hipotesis 60
Tabel 4.13 Uji Sobel 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi..... 12
Gambar 2.1 Kerangka konseptual penelitian **..... 37**
Gambar 4.1 Full Model Structural Test…….59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 80
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner 86
Lampiran 3: Hasil Olah Data 89

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, untuk meningkatkan efektivitas kinerja suatu lembaga atau perusahaan, diperlukan manajemen yang kompeten. Meningkatnya kinerja karyawan merupakan tujuan utama setiap organisasi untuk menjamin keberlangsungan dan kenyamanan perusahaan dalam jangka panjang. Kemampuan karyawan menunjang kinerja terbaik perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah departemen pusat yang mengelola perencanaan hingga pelaksanaan seluruh aktivitas. Sumber daya manusia atau *human resource* merupakan aset penting perusahaan yang berfungsi merencanakan dan mengerakan seluruh aktivitas dalam perusahaan (Yusuf, 2019). Hasil kinerja karyawan yang berkualitas memberikan pengaruh positif terhadap keuntungan perusahaan (Halisa, 2020). Menurut Obelsa *et al*., (2023), kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh karyawan ketika bekerja dengan standar dan aturan yang ditetapkan organisaasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kerja karyawannya. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam hal sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja yang berdampak pada berbagai aspek exsternal dan internal perusahaan (Lukamiati, *et al*.,2022).

PT.Wana Subur Persada (PT.WSP) yang beroperasi di kecamatan Nanga Mahap Kabupaten Sekadau, bergerak di bidang Kehutan Tanam Industri (HTI). PT WSP (Wana Subur Persada) merupakan perusahaan yang mengelola hutan tanam industri (HTI). Izin pengelolaan hutan yang dikeluarkan oleh Mentri Lngkungan Hidup dan Kehutanan dengan nomor SK: SK.717/Menhut-II/2014,dengan luas 42.735 hektar. Pada tahun 2019, PT.WSP (Wana Subur Persada) mulai beroperasi di sub-wilayah Nanga Mahap. Namun kenyataanya banyak permasalahan yang menghambat kinerja karyawan PT WSP (Wana Subur Persada) Nanga Mahap untuk mencapai kapasitas maksimal atau lebih rendah lagi. Berdasarkan survei lapangan, permasalahan kinerja PT WSP (Wana Subur Persada) Nanga Mahap adalah perilaku karyawan, individu yang masih kurang

memiliki kemampuan tertentu, dan hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Setiap karyawan melakukan sesuatu yang menciptakan prestasi berdasarkan visi dan misi perusahaan, hal ini terlihat dari sisi SDM atau karyawan. Kinerja di PT Wana Subur Persada tergolong rendah seperti terlihat pada tabel berikut:.

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian

No	Keterangan		Tahun			
			2020	2021	2022	2023
1	Tali Asih	Target	3.000	6.000	3.000	3.000
		Realisasi	2.819	6.545	654,79	367,79
2	Land Clearing	Target	1.000	3.000	3.000	1.000
		Realisasi	868,20	2.124	3.029	659,03
3	Bibit	Target	1.000.000	5.000.000	5.000.000	3.000.000
		Realisasi	796.260	3.733.557	3.375.375	2.888.916
4	Tanam	Target	1.000	3.000	3.000	1.000
		Realisasi	832,40	2.108	2.895	539,12

Sumber : PT WSP Nanga Mahap 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tujuan dan capaian yang telah ditetapkan mengalami penurunan. Pada tabel diatas dapat dilihat bagian Tali Asih pada tahun 2020 2022 2023 tidak mecapai target yang ditentukaan dan 2021 melebihi target yang ditentukan. Sedangkan bagian Land Clearing, Bibit, dan Tanam dari tahun 2020 sampai 2023 tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kinerja karyawan pada PT Wana Subur Persada masih perlu ditingkatkan untuk mewujudkan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Produktivitas di tempat kerja adalah faktor terpenting yang dapat ditingkatkan jika karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka harus bekerja, dan bagaimana mengevaluasi kinerja mereka sendiri berdasarkan evaluasi rekan kerja. Evaluasi kinerja kerja harus dilakukan secara objektif dan harus menyajikan informasi kerja yang akurat dan terkini. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain dari karyawan itu sendiri, baik dari instansi maupun perusahaan. Perusahaan perlu mempertimbangkan fleksibilitas kerja karyawan selain mengharuskan karyawan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena fleksibilitas mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja, memungkinkan karyawan dapat bekerja lebih leluasa dan ideal sehingga presentasi mereka dapat terbangun (Satyawan, 2020). Fleksibilitas dalam bekerja memberikan kebebasan kepada orang-orang untuk melakukan pekerjaannya sedemikian rupa sehingga memungkinkan mereka mengatur jadwalnya dengan baik, menghindari gangguan dan menghindari stres ditempat kerja (Mishra dan Prasad, 2021). Sifat kerja yang fleksibel adalah kemampuan untuk berpindah tempat kerja, istirahat dan mengubah jam kerja (Ray dan Panna kerian, 2021). Berdasarkan hasil survei dilapangan, fleksibilitas kerja yang diterapkan di PT Wana Subur Persada (PT WSP) berupa kesempatan memilih waktu cuti pada hari kerja serta opsi bekerja di hari libur dengan kompensasi lembur hingga empat kali dalam sebulan. Kebijakan ini dinilai positif oleh sebagian karyawan karena meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, fleksibilitas tersebut masih terbatas, terutama dalam hal penyesuaian jam kerja harian atau pilihan kerja jarak jauh, sehingga beberapa karyawan merasa ruang fleksibilitas belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka. Pentingnya memperhatikan fleksibilitas kerja karena hal inilah yang akan meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan tercermin dalam kinerja yang lebih baik dan penurunan tingkat absensi atau turnover.

Selain mempertimbangkan fleksibilitas kerja karyawan, aspek penting lainnya yang perlu diperhatikan adalah membangun lingkungan kerja yang baik. Kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang sesuai, yang menunjukan kemampuannya dalam memberdaya karyawannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara positif, serta nyaman, dan sehat. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sesarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan interaksi di tempat kerja, baik interaksi antara bawahan dengan atasan maupun interaksi antara rekan kerja

dengan atasan. Menurut Sitinjak (2018), lingkungan kerja fisik meliputi semua aspek tempat kerja yang berdampak langsung dan tidak langsung terhadap pelaksanaan ekerjaan. Faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya turut mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa segala aspek yang memengaruhi kenyamanan, efektivitas, serta hubungan antar individu dalam organisasi merupakan bagian integral dari lingkungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hal ini, Rachmat, *et al*., (2019) mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung" menemukan bahwa lingkungan kerja bepengruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hidayati, *et al*., (2021) mengenai "Work Commitment as a Mediator of Work Environment and Employee Performance in Public Sector" menemukn bahwa Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen kerja. Badrianto & Ikhsan (2020) mengenai "The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance at Manufacturing Companies in East Java" juga menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Pande & Utama (2014), mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Lima di Bali" menemukan lingkungan kerja nonfisik suatu perusahaan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa orang akan lebih puas dalam bekerja apabila lingkungan kerja nonfisiknya lebih baik. Berdasarkan hasil pengamatan, Lingkungan kerja non fisik di perusahaan ini juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Secara umum, komunikasi antara karyawan dan supervisor cukup terbuka, dan terdapat dukungan sosial dari rekan kerja yang mendorong kerja sama tim. Akan tetapi, beberapa hambatan masih ditemukan, seperti adanya praktik senioritas yang menghambat kolaborasi dan akses jalan yang kurang memadai pada musim hujan yang berpotensi mengganggu kelancaran pekerjaan lapangan. Kondisi ini

menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja relatif kondusif, masih terdapat ruang perbaikan agar lebih mendukung produktivitas.

Diluar lingkungan kerja masih ada hal lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan iyalah kepuasan kerja (Sutisna, 2021). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermawan (2019), menegenai "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jakarta" menemukan Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin meningkat pula produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Ahmadiansh (2016), mengenai "The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: Evidence from Service Industry" Penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan loyalitas dan motivasi kerja. serta Rosmaini & Tanjung (2019), mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Medan" diketahui bahwa kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan harus merasa puas secara pribadi terhadap pekerjaannya agar dapat mendukung kinerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, dengan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh setiap pekerja berbeda-beda. Temuan penelitian oleh Odeyoyin (2015), mengenai "Job Satisfaction and Employee Retention: A Study of Organizational Commitment in Nigeria" menunjukkan bahwa kepuasan kerja bersifat individual dan dipengaruhi oleh karakteristik pribadi dan emosi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya menjadi lebih kecil. Sutrisno (2019), mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Barat" menyatakan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari respons emosional yang kompleks. Harapan, kebutuhan, dorongan, dan aspirasi karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman nyata mereka melahirkan reaksi emosional yang dapat menghasilkan emosi gembira atau kepuasan atau sebaliknya. Dengan kata lain, pencapaian tujuan organisasi sangat

bergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja rendah, maka kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif juga akan terpengaruh.

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkat seiring dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mehrzad dan Rostan (2021), mengenai "The Reciprocal Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in Service Companies" diitemukan bahwa Penelitian ini menemukan adanya hubungan timbal balik antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja, di mana peningkatan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi juga mendorong kinerja yang lebih baik. Steven & Prestio (2020), mengenai "Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in the Manufacturing Sector" ditemukan bahwa Kinerja optimal tercipta ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Peningkatan kinerja juga dapat memengaruhi persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Serta Mira *et al*., (2019), mengenai "Job Satisfaction as a Determinant of Employee Performance: Evidence from the Retail Industry" ditemukan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan timbal balik dengan kepuasan kerja, di mana peningkatan kinerja juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Senada dengan itu, AlAli *et al*., (2019), mengenai "The Role of Job Satisfaction in Enhancing Organizational Performance: A Case Study in UAE" menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Berbagai penelitian terdahulu telah menghasilkan kesimpulan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tercipta ketika karyawan merasa lebih bahagia dalam pekerjaannya. Di sisi lain, Mujiatun (2015) mengenai "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Medan" ditemukan bahwa Penelitian ini tidak menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pemerintah daerah. Annisa dan Setyawan (2017) mengenai "Job Satisfaction and Its Non-Significant Effect on Employee Performance in SMEs" tidak menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data lapangan, kepuasan kerja karyawan di PT WSP berada pada

tingkat yang relatif baik. Kesempatan memperoleh penghasilan tambahan melalui lembur, hubungan kerja yang cukup harmonis, serta kebijakan yang mengakomodasi kebutuhan pekerja lapangan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Namun demikian, keterbatasan kesempatan promosi dan keterbatasan fasilitas kerja bagi karyawan tidak tetap menjadi catatan penting yang dapat memengaruhi kepuasan secara jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan kepuasan kerja yang lebih komprehensif dapat menjadi strategi penting untuk mempertahankan kinerja yang optimal.

Dalam banyak penelitian mengenai kepuasan kerja ditentukan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan variabel independent dengan variabel dependent. Kepuasan kerja merujuk pada berbagai faktor yang memengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan bagaimana perasaan tersebut berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan. Permasalahan yang di angkat dalam latar belakang penelitian ini menegenai kinerja karyawan seperti yang diuraikan di atas bahwa kinerja karyawan menglami penurunan. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan tidak tetap karena mereka sering kali mengalami ketidakpastian terkait status pekerjaan, keamanan finansial, serta akses terhadap hak-hak dan perlindungan tenaga kerja. Karyawan harian memiliki peran penting dalam berbagai aspek, namun sering kali kurang mendapatkan perhatian dalam kebijakan ketenagakerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti kesulitan yang dihadapi oleh pekerja tidak tetap, bagaimana kesulitan tersebut mempengaruhi kesejahteraan mereka, dan bagaimana mengembangkan kebijakan yang lebih adil dan berjangka panjang untuk meningkatkan stabilitas dan kondisi kerja mereka. Suatu perushaan yang mapan memerlukan pernyataan visi dan misi yang terdefinisi dengan baik agar dapat berfungsi dan berkembang. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan komponen penting yang memiliki kapasitas untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan serta berperan dalam pendiriannya.

Berdasarkan latar belakang informasi yang disajikan di atas dan penelitian-penelitian yang dipilih, maka peneliti telah mengembangkan sebuah penelitian berjudul "**Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT WSP Nanga Mahap)".

1.2 Permasalahan

1.2.1 Pernyataan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka peneliti mencoba mengkaji Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT WSP Nanga Mahap. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, berdasarkan observasi awal dan data internal PT Wana Subur Persada (PT WSP) Nanga Mahap, ditemukan bahwa target kerja perusahaan sering kali tidak tercapai dari tahun ke tahun. Kondisi ini menandakan adanya masalah pada aspek kinerja karyawan. Dugaan awal menyebutkan bahwa rendahnya fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah menjadi penyebab utama masalah tersebut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat mengungkap sejauh mana pengaruh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, jadi permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fleksibilitas kerja berprengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh siginifikn terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?

6. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja dengan dimedisi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja
2. Untuk menganalisiss pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuak menganalissis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Unuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

1.4 Kontribusi Penelitian

Hasil peneltian ini memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Kontribusi teoritis penelitian ini akan meningkatkan dan memperluas pemahaman kita tentang ilmu manajemen, khususnya yang mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja terhadp kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai varibel mediasi.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Kontribusi praktis penelitian ini penting karena dapat membantu perusahaan menentukan langkah yang seharus diambil untuk mengamati bagaimana

lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Wana Subur Persada (PT.WSP), yang beroperasi di Kecamatan Nanga Mahap, Kabupaten Sekadau, dan bergerak pada bidang Hutan Tanaman Industri (HTI). PT WSP mulai beroprasi pada tahun 2019 dan memiliki sebanyak 110 orang karyawan. Karyawan PT WSP melakukan aktivitas berkerja dimulai dari pukul 07.00 hingga 16.00 WIB setiap hari Senin hingga hari jumat, dengan dua jam waktu istirahat. Karyawan tidak tetap di PT Wana Subur Persada memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan operasional di distrik kerja. Tugas dan tanggung jawab utama mereka meliputi:

1. Penanaman dan Pemeliharaan Bibit
    - Melaksanakan kegiatan penanaman bibit sesuai standar perusahaan.
    - Melakukan penyulaman bibit yang mati atau tidak tumbuh optimal.
    - Menyiram, memupuk, dan menjaga kesehatan tanaman di area kerja.
2. Land Clearing dan Persiapan Lahan
    - Membersihkan lahan dari gulma dan sisa-sisa kayu.
    - Membantu proses pembukaan lahan sesuai prosedur kerja.
3. Pengawasan dan Pelaporan
    - Melaporkan kendala di lapangan kepada mandor atau supervisor.
    - Membantu pengawasan area tanam sesuai arahan atasan.
4. Pemeliharaan Infrastruktur Pendukung
    - Membantu perbaikan akses jalan jika terjadi kerusakan ringan.
    - Menjaga kerapihan area kerja agar sesuai dengan standar keselamatan kerja.
5. Kehadiran dan Kepatuhan Kerja
    - Mematuhi jam kerja dari pukul 07.00–16.00 WIB, Senin–Jumat.

- Mengikuti arahan supervisor atau mandor terkait prioritas pekerjaan harian.

Job description ini bersifat fleksibel sesuai kebutuhan operasional perusahaan, terutama dalam menghadapi perubahan cuaca, target produksi, dan jadwal kerja yang ditentukan oleh manajemen distrik.

Untuk mencapai tujuannya PT.WSP memiliki visi dan misi sebagai berikut :

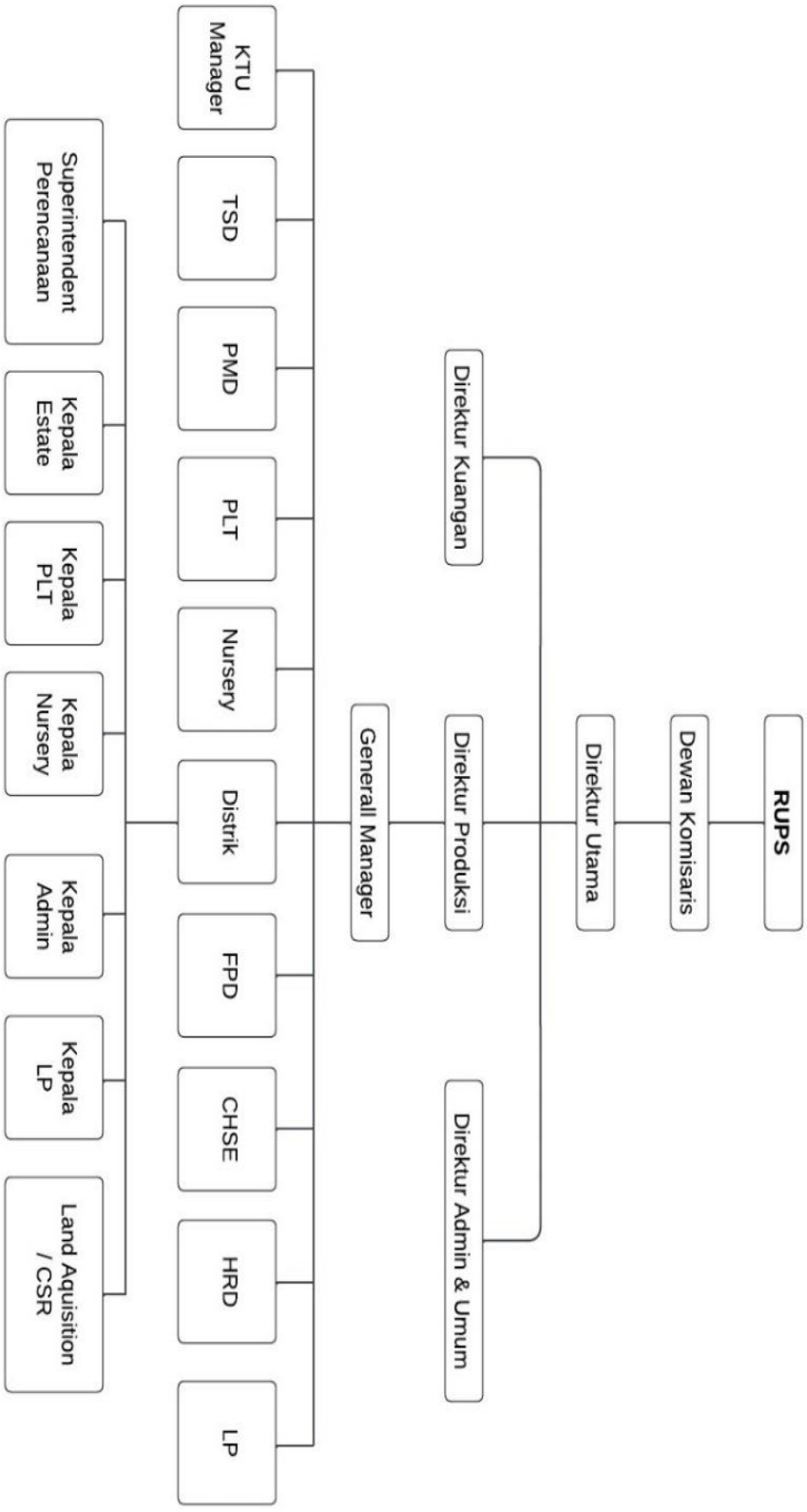
- Visi

  Menjadi Perusahaan Hutan Tanam Indutri (TI) kelas dunia melalui penerapan pengelolan Hutan Tanam Lestari (SFM) yang menjamin kelestarian fungsi ekonomi, sosial dan lingkungan

- Misi

  1. Mendapatkan profit usaha berlandaskan kebijakan pengelolan hutan tanam lestari
  2. Meningkatkan nilai kawasan hutan tidak produktif menjadi hutan tanam produktif dan lestari
  3. Menyerap lapangan kerja, pemperdayaan masyarakat,dan meningkatkan kesejahteran masyarakat
  4. Memicu pertumbuhan perekonomian daerah

Berikut adalah struktur perusahaan PT WSP :



Gambar : 1.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT Wana Subur Persada 2024