



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Rekha Wahyusyah¹⁾, Ristanti Akseptori²⁾, dan Arfiana Dewi³⁾

¹²³Jurusan Teknik Bangunan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
E-mail: rekhawahyusyah@student.ppns.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of the work environment on employee performance through job satisfaction. The research for this study employs a saturated sample technique, with a sample consisting of fifty-one permanent employees. This study is categorized as explanatory research with a quantitative approach and used questionnaire as data collection. The data analysis techniques utilized in this study include validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear analysis test, path analysis, and sobel test. The results of this study indicate a positive influence of the work environment on employee performance, as well as a positive influence of the work environment on job satisfaction. However, job satisfaction as an intervening variable between the work environment and employee performance, was found to have no effect. The implications of this study are important for companies to focus on improving the work environment and job satisfaction in order to enhance employee performance.

Keywords: *Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama untuk menunjang sebuah perusahaan agar dapat berkembang maju sehingga perkembangan yang harus diperhatikan yaitu dengan adanya SDM yang baik dan profesional agar memaksimalkan kinerja suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu lingkungan kerja (Kasmir, 2016). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang serta dapat menurunkan kinerja karyawan apabila karyawan merasakan kondisi yang tidak kondusif sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan dan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa peran kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mengaitkan bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis rumusan masalah menggunakan metode statistika. Hasil

yang diharapkan dari penelitian ini yaitu dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta bagaimana kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

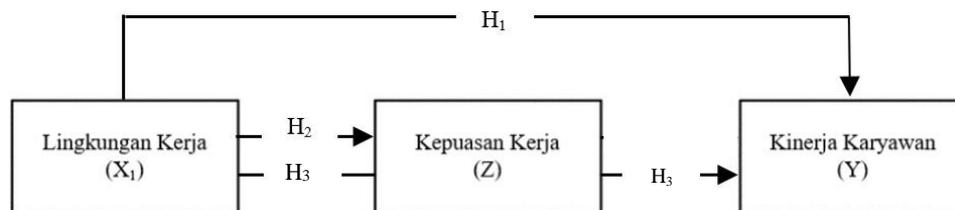
Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data

Jenis penelitian menggunakan pendekatan dengan metode *explanatory research*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan data pendukung penelitian yaitu wawancara dan dokumentasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan tetap pada salah satu perusahaan jasa penyedia tenaga alih daya di Surabaya. Teknik yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh karyawan.

Kerangka Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

H₁ = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₃ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*

Hipotesis ini dikuatkan dengan adanya teori hambatan perilaku bahwa hambatan dapat muncul, baik secara aktual dari lingkungan. Hambatan-hambatan perilaku yang ada di lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mengurangi hambatan dan akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Hipotesis ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ahmad, dkk (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Rosento (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan Syaputra (2024)

membuktikan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode ini menggunakan analisis regresi linear sederhana, *path analysis* dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Diketahui 51 responden terdapat 1 orang dengan usia 18-24 tahun (2%), 25-31 tahun 24 orang (47%), 32-38 tahun 16 orang (31%), 39-45 tahun 6 orang (12%), dan > 45 tahun 4 orang (8%). Terdapat 8 orang yang berada di divisi keuangan dan manajemen risiko (16%), operasi dan HSSE 9 orang (18%), pemasaran dan pengembangan bisnis 5 orang (10%), pengadaan barang dan jasa 3 orang (6%), sdm dan umum 15 orang (29%), sekretaris perusahaan 6 orang (12%), satuan pengawasan internal 2 orang (4%), dan teknologi informasi dan sistem manajemen 3 orang (6%). Lama bekerja responden terdapat 6 orang < 1 tahun (12%), 1-5 tahun 15 orang (29%), dan > 5 tahun yaitu 30 orang (59%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrument memiliki r hitung > r tabel (0,271). Hal tersebut berarti semua instrumen untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid. Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Hal ini berarti semua instrumen sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa persamaan 1 dan persamaan 2 besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Diketahui uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu pula dengan hasil perhitungan nilai VIF memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan uji *Glesjer* menunjukkan bahwa *p-value* dari variabel $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana dengan 2 persamaan, sehingga dihasilkan output sebagai berikut:

Persamaan 1

Berdasarkan regresi linear sederhana persamaan 1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,410 + 0,207X + e$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi diatas yaitu nilai konstanta 24,410. Artinya jika lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya yaitu 24,410. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai positif yaitu sebesar 0,207. Nilai ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan sebesar 1 satuan dari lingkungan kerja, maka setiap peningkatan lingkungan kerja pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,207.

Persamaan 2

Berdasarkan regresi linear sederhana persamaan 2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 29,019 + 0,362X + e$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi diatas yaitu nilai konstanta 29,019. Artinya jika lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja nilainya yaitu 29,019. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai positif yaitu sebesar 0,362. Nilai ini memiliki arti yaitu setiap peningkatan lingkungan kerja pada perusahaan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,362.

Koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Z adalah positif.

Koefisien Determinasi (R^2)

Persamaan regresi 1 nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 35,2%. Hasil R^2 menunjukkan variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebesar 64,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi 2 nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 37,5%. Hasil R^2 menunjukkan variabel lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja, sedangkan sebesar 62,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji parsial didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $<0,001$ dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $<0,001$.

Path Analysis dan Uji Sobel

Tabel 1
Path Analysis

Model	Koefisien Regresi	Std. Error	Sig
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,362	0,068	$>0,001$
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,053	0,088	0,551
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,227	0,052	$>0,001$

Total effect : direct effect + indirect effect

Total effect : $0,227 + (0,362 \times -0,053)$

Total effect : $0,227 + (-0,019) = 0,258$

$$\begin{aligned}
 s_{\alpha\beta} &= \sqrt{\beta_2^2 s_2^2 + \alpha_1^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2} \\
 &= \sqrt{-0,053^2 \times 0,068^2 + (0,362^2 \times 0,088^2) + (0,068^2 \times 0,088^2)} \\
 &= \sqrt{-0,00013 + 0,00101 + 0,00004} \\
 &= \sqrt{0,00092} \\
 &= 0,030
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= \frac{\alpha_1 \beta_2}{s_{\alpha\beta}} \\
 &= \frac{0,362 \times (-0,053)}{0,030}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{0,019}{0,030} \\ &= 0,633 \end{aligned}$$

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis diperoleh hasil nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar kurang dari 0,001 atau signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_1 . Hasil penelitian ini, sejalan dengan teori hambatan perilaku yaitu lingkungan kerja yang nyaman dapat mengurangi hambatan dalam bekerja sehingga mendukung kinerja karyawan. Meskipun ada beberapa aspek yang perlu perbaikan. Dapat dibuktikan seluruh kondisi lingkungan kerja cukup baik seperti sirkulasi udara, keamanan, kelembaban, dll, walaupun terdapat kondisi lingkungan kerja yang perlu diperbaiki seperti pencahayaan yang belum memenuhi standar Permenaker No. 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, terkadang terasa getaran dari kapal, genset, dan truk tronton, bau aroma tidak sedap seperti makanan dan dupa, penataan meja dan kursi yang kurang optimal karena keterbatasan ruang serta kapasitas orang yang melebihi jumlah di ruang kerja. Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karena nilai KPI (*Key Performance Indicators*) bulan desember meningkat, jumlah pekerjaan semakin tinggi sehingga kenyamanan lingkungan kerja sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan lebih baik. Maka dari itu lingkungan kerja nyaman akan memengaruhi kinerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad, dkk (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba bahwa lingkungan kerja dalam kondisi baik tetapi beberapa yang perlu diperbaiki seperti ukuran ruang kerja yang sempit sehingga mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis diperoleh hasil nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar kurang dari 0,001, dari hasil tersebut signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_2 . Sejalan dengan teori hambatan perilaku tidak ada hambatan yang muncul jika lingkungan



kerjanya aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memadai dapat berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja secara keseluruhan cukup baik, meskipun masih ada beberapa yang perlu diperbaiki. Hal ini terbukti dengan nilai rekap kepuasan adanya indikasi bahwa karyawan merasa "puas" dengan fasilitas yang disediakan dan memenuhi ekspektasi mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja jika lingkungan kerja dikelola dengan baik dan dijaga kondusif maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rosento (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, maka PT Dexter Ekspresindo Jakarta dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, sehingga karyawan terdorong lebih giat dan serius untuk bekerja secara maksimal dengan *fast response* apabila ada kerusakan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja karyawan, seperti ac rusak ataupun lampu yang sudah padam atau mati.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Bahwa nilai Z sobel adalah 0,633. Jika berdasarkan pengambilan keputusan dengan Z sobel maka dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini karena nilai Z sobel berada kurang dari 1,96 atau dapat dituliskan $0,633 < 1,96$, hal ini mengindikasikan kepuasan kerja tidak mampu menjadi perantara antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang ada sudah cukup baik meskipun masih belum optimal. Namun, kekurangan-kekurangan ini tidak menghalangi karyawan untuk tetap memanfaatkan lingkungan kerja dengan baik dan melaksanakan tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ananda & Hadi (2023) bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena karyawan tidak begitu memperdulikan lingkungan kerja dan sudah terbiasa dengan adanya kondisi lingkungan yang ada, yang lebih utama



bagi karyawan adalah pekerjaannya selesai tanpa memerhatikan kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Hal ini akan mengakibatkan ketika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan jasa penyedia tenaga alih daya di Surabaya disarankan untuk mengatur ulang tata letak lampu agar distribusi cahaya merata sesuai standar Permenaker No. 5 tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja, serta mengevaluasi tata letak ruang kerja untuk meningkatkan efisiensi, kelancaran pergerakan karyawan, kerapian ruangan. Saran peneliti selanjutnya yaitu menambahkan variabel lain terkait kinerja karyawan karena didapatkan hasil 64,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti, yang lebih kompleks dan saling terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, J. A., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. **Jurnal Unismuh**, Vol. 3, No. 1.
- Ananda, S., & Hadi, K. H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. **Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan**, Vol.4, No.5, 587–600.
<https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**.
- Purnomo, A. R. (2016). **Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS**. CV. Wade Group.
- Rosento. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta*. **Jurnal Swabumi**, Vol. 10, 121–131.