



Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah

Tiswanti Ayunasrah^{1*}, Ratnawati¹, Rahma Diana¹, Ansari¹

¹Universitas Gajah Putih, Takengon Aceh Tengah

Abstract. Permasalahan yang ingin dipecahkan dalam penelitian ini apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan berapa besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung akibat adanya variabel mediasi tersebut. Tujuannya untuk mendeteksi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung akibat adanya variabel mediasi. Untuk pemecahan masalah tersebut digunakan jenis penelitian deskriptif menggunakan metode analisis data kuantitatif, dimana data-data dikumpulkan melalui kuisioner, di olah dan disajikan dalam bentuk tabel, selanjutnya dianalisis dengan regresi variabel mediasi menggunakan metode causal step. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian pengaruh total akibat adanya variabel mediasi ini sebesar 11,5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5,1% dan pengaruh tidak langsung 6,41%. Sehubungan dengan temuan penelitian ini disarankan perlu adanya upaya peningkatan kepuasan kerja untuk memperbesar pengaruh positif dan signifikansinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting, mengingat bahwa pendayagunaan faktor produksi lain sepenuhnya dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerja sama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dewasa ini perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat memberi perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan

*Tiswanti, email: tiswanti12@gmail.com,

tugas dan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal ini jelaslah harus dihindari karena tidak menguntungkan.

Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai organisasi, maka perusahaan dapat memperoleh karyawan yang diharapkan melalui proses seleksi. Perusahaan memberikan pelatihan supaya *performance* karyawan terhadap pekerjaannya meningkat dan mampu melakukan aktivitas-aktivitas perusahaan yang akan mendukung tercapainya tujuan. Namun demikian tanpa suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan semua hal itu akan sia-sia.

Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan karena setiap karyawan menghadapi kondisi dan suasana lingkungan kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari. Kepuasan kerja seorang karyawan pada dasarnya tergantung pada kondisi kerja yang mendukung misalnya : pertukaran udara, penerangan, kebersihan, keamanan, hubungan baik antar sesama karyawan dan dapat pula bekerjasama antar pekerja dengan pimpinan perusahaan. Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal.

Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pokok berhasilnya perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahaannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya perusahaan, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen wajib memotivasi para karyawannya dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja para karyawan itu nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai tujuan organisasi. Wibowo, (2007:7) menerangkan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2. STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai tujuan organisasi.

Wibowo, (2007:7) menerangkan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kemudian Prawiro suntoro (2006 : 121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selanjutnya Bacal (Surya Darma, 2010:115) menerangkan bahwa Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu, sebagaimana artinya bahwa kinerja kita ditentukan oleh faktor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor- faktor di luar kendali langsung diri kita, keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja dan seterusnya.

Gibson (Vietzhal Rivai dan Ahmad Fawzi M Basri, 2005:16) mengemukakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh : Harapan mengenai imbalan; Dorongan; Kemampuan : kebutuhan dan sifat; Persepsi terhadap tugas; Imbalan internal eksternal; dan Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Sondang P. Siagian (2003:29) menyebutkan bahwa kinerja adalah “merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang secara efektif dan efisien”. Mangkunegara (2004:67) yang menerangkan bahwa kinerja (prestasi) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Hersey, Blanchard dan Johnson yang diikuti oleh Wibowo, (2007: 77) menerangkan bahwa ada 7 (tujuh) indikator kinerja :

1. Tujuan (Goals) : Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik
2. yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu atau organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Standar (standard) : Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Kinerja dikatakan seseorang individu atau organisasi dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
4. Umpan Balik (Feedback) : Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

5. Alat atau Sarana (Means) : Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses, alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan, tanpa alat atau sarana tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat tercapai.
6. Kompetensi (Competence) : Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu atau organisasi untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
7. Motif (Motive) : Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang individu atau organisasi untuk melakukan sesuatu.
8. Peluang (Opportunity): Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Muslih (2012:801):

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang dimaksud seperti tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang memadai.
- b. Pemberian motivasi yang tepat.
- c. Suasana kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien dalam penyelesaian pekerjaannya.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor kinerja karyawan Menurut Teman (2005:170) Variabel kepuasan kerja sendiri memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, pada dasarnya makin baik sikap kerja maka makin baik juga kepuasan kerja, untuk itu dari berbagai indikator kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang baik dari atasan.

2.2 lingkungan kerja

Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan

akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja (Nitisemito,2010:183).

Menurut Nitisemito, (2010:183) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan.

Jenis Lingkungan Kerja

Gagasan dari Sedarmayanti (2011:27) yang mengelompokkan lingkungan kerja dalam 2 (dua) kelompok, yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan yang semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik.

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal. Secara garis besar menurut Sedarmayanti (2011:27) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa jenis lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.
- b. Temperatur di tempat kerja/suhu Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. Kelembaban udara tempat kerja Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah semakin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
- d. Sirkulasi udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau - bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar berbentuk tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- e. Kebisingan di tempat kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik oleh Sedarmayanti (2011:27) bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito (1994) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Menurut Fillipi (2003) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2.3 kepuasan kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Kemudian Badeni, (2017:43) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Selanjutnya Dadang, (2013:15) mengartikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja

Afandi (2018:82) menyebutkan dan menjelaskan beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- b. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
- c. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
- d. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- e. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Hubungan kepuasan kerja dan kinerja

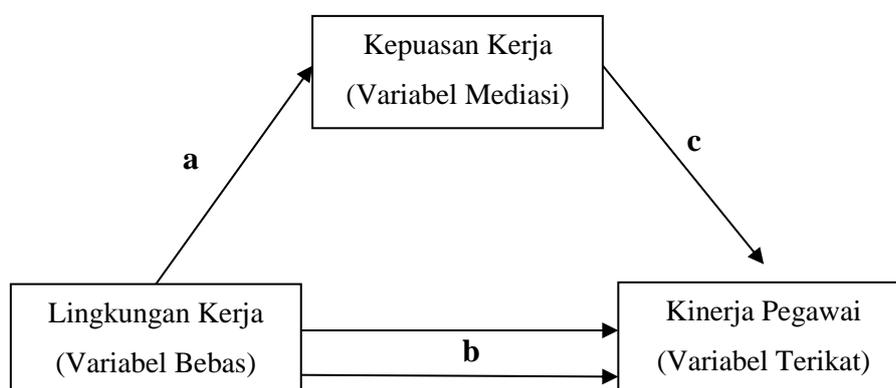
Alfandi (2018:79) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pekerja, menyuarakan, mengabaikan, dan kesetiaan. Berarti terdapat salah satu faktor yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja, yaitu produktivitas kerja atau hasil perbandingan antara jumlah output dengan jumlah input tenaga kerja. Produktivitas kerja ini merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karenanya dapat dinyatakan produktivitas kerja identik dengan kinerja dan hubungannya bersifat positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi produktivitas kerja (kinerja), dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah kinerja. Yanidrawati (2011) mengatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dan hasil penelitian Rosita (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.4 kerangka konseptual dan hipotesis

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil studi kepustakaan yang telah dikemukakan sebelumnya, ditemukan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja pegawai. Akan tetapi hasil pengamatan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah diduga Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dinas tersebut, tapi dipengaruhi terlebih dahulu oleh kepuasan kerja atau kepuasan kerja diduga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1

3. RESULTS AND DISCUSSION

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Tujuannya untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistimatis terhadap fenomena-fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi, serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan dalam penelitian ini (Nazir, 1983: 54-55). Jenis penelitian yang digunakan dalam metode deskriptif ini adalah metode survey

untuk memperoleh data-data dan informasi faktual tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya pada lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Akan tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi terlebih dahulu dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai pada instansi tersebut. Untuk itu kepuasan kerja diprediksi sebagai variabel yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah, yang berjumlah 41 orang. Mengingat ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi pada lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada dinas tersebut, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berarti teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel Sugiyono (2017:85).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif, dimana data-data yang telah dikumpulkan, khususnya melalui kuesioner akan direkapitulasi, diolah dengan menggunakan program Statistics Package Service Solution (SPSS), kemudian disajikan dalam bentuk tabel/grafik, selanjutnya dianalisis dengan statistik parametrik. Untuk tujuan tersebut data dianalisis dalam beberapa tahapan sebagai berikut:

$$c = c' + (a \times b).$$

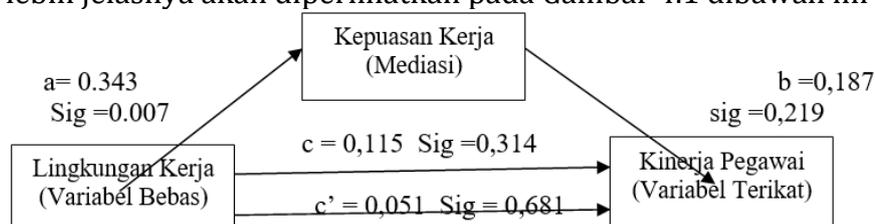
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendeteksian kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi

Berdasarkan hasil estimasi regresi variabel mediasi yang diperoleh sebelumnya, dapat dikemukakan :

- Unstandardized Coeffisiens pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,115 dengan nilai Sig. 0,314 > 0,05 (tidak signifikan).
- Unstandardized Coeffesiens variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,343 dengan nilai Sig.0,007 < 0,05 (signifikan)
- Unstandardized Coeffesiens variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sesudah dimediasi oleh kepuasan kerja adalah 0,051 dengan nilai Sig.0,681 > 0,05 (tidak signifikan).

Untuk lebih jelasnya akan diperlihatkan pada Gambar 4.1 dibawah ini :



Gambar 4.1 Pendeteksian kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi

Setelah dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, maka terdeteksi bahwa :

1. Koefisiensi regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah mengalami penurunan 0,115 menjadi 0,051.
2. Tingkat signifikansi koefisiensi regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah tidak mengalami perubahan (tetap) tidak signifikan.

Dengan demikian variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediasi partial, yaitu dapat memperlemah pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab IV sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.
3. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah.
4. Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah.
5. Pengaruh total dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Bener Meriah sebesar 11,5% yang terdiri dari pengaruh langsung 5,1% dan pengaruh tidak langsung 6,41%.

Saran - saran

1. Perlu adanya upaya peningkatan kepuasan kerja untuk memperbesar pengaruh positif dan signifikansinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dengan objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

References

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing: Riau
- Anoraga, Pandji. 2010. Psikologi Kerja. Rineka Cipta: Jakarta.
- Badeni. 2017. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Baron, R.M. and Kenny, D.A, 1986, The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51 No.6, 1173-1182, American Psychological Association, Inc.
- Dadang, 2013, E-Business & E-Commerce, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Dewi, Dian Ayunita. 2018, Modul Uji Validitas dan Reliabilitas, https://www.researchgate.net/publication/328600462_Modul_Uji_Validitas_dan_Rel_iabilitas.
- Munawarah; Yuniarti, Desi; dan Nor Hayati, Memi, 2015, Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Broto (PDRB) Percapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013, *Jurnal Eksponensial*, Vol. 6 (2), pp. 193-198.
- Mangkunegara, Anwar Prabu ,2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Nazir. Moh. 1983. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, S. Alex, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Rosita, T & Yuniati, T. ,2016, Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening 5 (1) 99-101. ISSN 2461-0593
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy ,2011, Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*
- Sedarmayanti, 2011, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- S.S. Shapiro, M.B. Wilk & Mrs. H.J. Chen, 1968, A Comparative Study of Various Tests for Normality, *Journal of the American Statistical Association*, 63:324, 1343-1372
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.CV
- Widhiarso, Wahyu, 2010. Catatan Pada Uji Linearitas Hubungan. Fakultas Psikologi UGM
- Yanindrawati, K, Susilaningsih, F, Somantri, I. ,2012, Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah kabupaten bekasi. *Students e-journals UNPAD* 1 (1) 4