

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. MATAHARI CIPTA SENTOSA**

Agustinus Pranata

agustinuspranata@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi

karnadi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Abstract

Human resources are one of the resources contained in the organization, including all people who carry out activities. An employee who gets job satisfaction from his job will maintain high work performance. The purpose of this study was to analyze and test the effect of the work environment on employee performance through job satisfaction as an intervention variable. The population in this study were employees of PT. Matahari Cipta Sentosa. The sampling technique was determined by saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM). The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on performance, job satisfaction has a significant positive effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the work environment variable on performance through job satisfaction has a significant positive effect.

Keywords: Work environment, Job satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi dan juga mempengaruhi kinerja. Bangun (2012:230) menyatakan bahwa Kinerja merupakan variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasi. Adapun tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dua diantaranya adalah faktor

organisasi, yaitu lingkungan kerja dan faktor psikologi, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Adanya tren fluktuatif pada kinerja karyawan PT. Matahari Cipta Sentosa yang disebabkan lingkungan kerja dan kepuasan karyawan. Ada sebagian karyawan yang merasa di lingkungan kerja mereka tidak nyaman dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan tersebut turun. Ada pada saatnya karyawan tersebut nyaman dengan lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Matahari Cipta Sentosa”.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja di PT. Matahari Cipta Sentosa?
2. Apakah ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa?
3. Apakah ada pengaruh signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa?
4. Apakah ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja di PT. Matahari Cipta Sentosa?

Tujuan Penelitian

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di PT. Matahari Cipta Sentosa.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja

karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan melalui Kepuasan terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2010:183) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Sedangkan Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Indikator Lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009 : 46) adalah :

1) Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telah-telah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usai karyawan.

4) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

5) Hubungan antar Karyawan

Pada hubungan antar karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2011:75) mengemukakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Indikator yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Rivai (2011 : 859), yaitu :

1) Tingkat gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencukup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

2) Kepemimpinan

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan..

3) Rekan kerja yang mendukung

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan.

4) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk

kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

5) Fasilitas kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Kinerja berarti pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku. Menurut Bangun (2012:234), ada 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan

kemampuan kerja sama sebagai berikut :

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

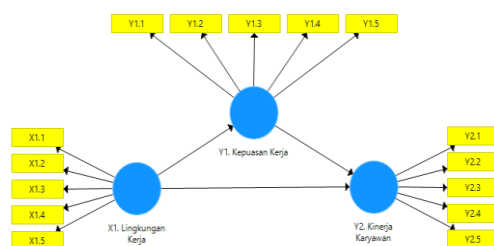
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Kerangka Konseptual

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Matahari Cipta Sentosa.
- H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa.
- H4 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Cipta Sentosa.

3. Metode Penelitian

Tempat dan Waktu penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai dari bulan Juni sampai dengan Agustus 2022, tempat penelitian ini dilakukan di PT. Matahari

Cipta Sentosa yang merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang benur udang.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 30.

Sampel

Sugiyono (2008:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin me mbuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Jumlah karyawan PT. Matahari Cipta Sentosa 30 orang.

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang bergantung pada variabel lainnya, serta variabel bebas (*independent variable*). Variabel–variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

a. Variabel Bebas (X)

“Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel terikat” (Sugiyono, 2009:39).

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja (X_1).

b. Variabel Intervening (Y_1)

Menurut Sugiyono (2019:39) variabel *intervening* (penghubung)

“Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur”. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Y_1).

c. Variabel Terikat (Y_2)

“Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2009:59). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y_2).

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Study Pustaka
4. Kuesioner (Angket)
5. Dokumentasi

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi untuk menguji nilai outer loading dalam penelitian dengan menetapkan nilai 0,7 atau lebih besar maka dapat dikatakan valid. Apabila suatu output tersebut memberikan nilai 0,7 atau lebih besar maka membuktikan indikator yang digunakan sesuai dengan kenyataan”. Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE

sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Nilai outer loading yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat diartikan tidak reliabel”. Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 untuk menguji data yaitu *crobanch alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan $> 0,70$ dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2013:80) menyatakan “Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolonieritas dengan nilai *cut off* yang dipakai apabila tolerance lebih dari 10 dan VIF yang ditetapkan kurang dari 10” maka dapat disimpulkan bahwa model struktural yang baik tidak menghasilkan multikolinearitas, akan tetapi dalam penelitian ini menggunakan nilai $VIF < 5$ karena menggunakan analisis program Smart PLS 3.0.

b. Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) menyatakan bahwa “Uji normalitas secara umum untuk mengetahui sebuah model persamaan struktural

apakah normal atau melanggar aturan dalam normalitas yang terdapat dalam penelitian”. Uji normalitas dapat dilakukan sebelum data yang ingin di olah berdasarkan model penelitian tersebut diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang akan dianalisis terhadap variabel bebas dan terikat apakah berdistribusi secara normal atau melanggar.

4. Uji *Goodness of Fit*

Ghozali (2013:98) menyatakan bahwa “Uji *goodness of fit* dilakukan dengan tujuan untuk melihat *fit indeks* dari sebuah hasil sampel untuk mengetahui pengaruh kelayakan model”. Kategori *fit indeks* dalam penelitian ini adalah:

- Jika SRMR nilai kurang dari 0,09 maka dikatakan *fit*
- Jika *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan *fit*
- Jika NFI nilai lebih dari 0,5 maka dikatakan *fit*

5. Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini melihat hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat setelah mengetahui hasil hipotesis.

6. Analisis Persamaan Struktural (*Inner Model*)

- Persamaan struktural Motivasi (Y1)
 $Y1 = a + b1X + e$
Kinerja pegawai (Y2)
 $Y2 = a + b2X + e$

Kinerja pegawai (Y2)

$$Y2 = a + b3Y1 + e$$

- Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y2 = a + b2X + b3Y1 + e$$

Keterangan:

- X : Kompensasi kerja
Y1 : Motivasi
Y2 : Kinerja pegawai
a : nilai konstanta
b1, b2 : Nilai dari koefisien regresi Kompensasi kerja
b3 : Nilai dari koefisien regresi Motivasi
e : Error

7. Uji Hipotesis Penelitian

Ghozali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi”. Ketentuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Original sample* secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai *P Value* lebih besar dari 0,05 maka tidak dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai *P Value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Cipta Sentosa yang berjumlah 30 orang. Adapun karakteristik

responden dapat dilihat pada Tabel 3 berikut :

Tabel 1
Jumlah Responden

No	Karakteristik	Jml	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki - Laki	23	76,7
	b. Perempuan	7	23,3
Total		30	100%

Sumber : PT. Matahari Cipta Sentosa

Uji Validitas Konvergen

Convergent Validity didapatkan dengan melihat nilai *Outer Loading* dan nilai *average variance extracted (AVE)* dari setiap indikator. Nilai *outer loading* sebagai berikut :

Tabel 2

Uji Validitas Konvergen (*outer loading*)

Indikator	X ₁	Y ₁	Y ₂	Ket
X _{1.1}	0.76			Valid
X _{1.2}	0.75			Valid
X _{1.3}	0.92			Valid
X _{1.4}	0.74			Valid
X _{1.5}	0.89			Valid
Y _{1.1}		0.81		Valid
Y _{1.2}		0.77		Valid
Y _{1.3}		0.85		Valid
Y _{1.4}		0.76		Valid
Y _{1.5}		0.81		Valid
Y _{2.1}			0.79	Valid
Y _{2.2}			0.82	Valid
Y _{2.3}			0.85	Valid
Y _{2.4}			0.74	Valid
Y _{2.5}			0.75	Valid

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}, Y_{2.5}) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada output Construct Reliability and Validity yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* sebagai berikut :

Tabel 3

Tabel Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Ket
X ₁ . Lingkungan kerja	0.67	Valid
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.64	Valid
Y ₂ . Kinerja	0.63	Valid

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian ini yaitu "Valid".

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai *alpha* > 0,70 apabila *alpha* < 0,70 maka dapat diartikan tidak reliabel (Ghozali, 2018:38). Nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4
Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X ₁	0.88	Reliabel
Y ₁	0.86	Reliabel
Y ₂	0.85	Reliabel

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

Asumsi Klasik

1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Collinierity Statistics (VIF) pada "Inner VIF Values. Nilai Collinierity Statistics (VIF) pada "Inner VIF Values pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5
Tabel Uji Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁	Y ₁	Y ₂
X ₁ . Lingkungan kerja		1.00	1.42
Y ₁ . Kepuasan kerja			1.42
Y ₂ . Kinerja			

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan nilai VIF dibawah < 5,00 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" dalam penelitian ini.

2. Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Excess Kurtosis atau Skewness. Diakatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai Excess Kurtosis atau Skewness

berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$. Nilai Excess Kurtosis atau Skewness pada penelitian ini sebagai berikut

Tabel 6
Tabel Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikat or	Excess Kurtosis	Skewness	Ket
X _{1.1}	0.655	-0.680	Normal
X _{1.2}	-0.398	0.151	Normal
X _{1.3}	-0.232	0.327	Normal
X _{1.4}	-1.227	-0.239	Normal
X _{1.5}	-1.333	0.391	Normal
Y _{1.1}	-0.352	-0.054	Normal
Y _{1.2}	-1.261	-0.242	Normal
Y _{1.3}	-0.789	0.000	Normal
Y _{1.4}	-0.557	-0.107	Normal
Y _{1.5}	-0.912	0.147	Normal
Y _{2.1}	-0.034	-0.453	Normal
Y _{2.2}	-0.954	0.050	Normal
Y _{2.3}	-0.081	-0.040	Normal
Y _{2.4}	0.097	0.106	Normal
Y _{2.5}	1.089	0.109	Normal

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistributor normal.

Uji Good of Fit (GOF)

Pada uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Chi-Square dan NFI (Normed fit Index). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam

penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi dilapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dsri segi teoritis maupun praktis. Tabel uji *good of fit* sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Good of Fit (GOF)

	Satrat ed Model	Est imate d Mo del	Cut Off	Ket. Model
SR MR	0.12	0.1 2	≤0.12	Baik
Chi- Squa re	141.12	141 .12	Kecil	Baik
NFI	0.61	0.6 1	> 0.5	Baik

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diartikan model struktural dalam penelitian ini telah sesuai dengan fakta dilapangan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Nilai *R-Square* pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Penelitian	R Square	R Square adjusted
Y ₁ . Kepuasan kerja	0.30	0.27
Y ₂ . Kinerja	0.59	0.56

Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Lingkungan kerja (X₁) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,30 (30%), sedangkan sisanya 70% dipengaruhi variabel

lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Lingkungan kerja (X₁) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,59 (59%), sedangkan sisanya 41% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*) dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 9
Analisis Persamaan Struktural
(*inner model*)

	(O)	(M)	(STDEV)	P Valu es
X ₁ → Y ₁	0.54	0.57	0.11	0.00
X ₁ → Y ₂	0.44	0.44	0.14	0.00
Y ₁ → Y ₂	0.44	0.44	0.17	0.01

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2022

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Smart PLS* (*Partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural.

1. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linear *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1 X_1 + e$$

$$= 0,54 X_1 + e$$

$$Y_2 = b_2 X_1 + e$$

$$= 0,44 X_1 + e$$

$$Y_2 = b_3 Y_1 + e$$

$$= 0,44 Y_1 + e$$

2. Persamaan Struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

Hasil persamaan struktural dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut :

$$Y_2 = b_2X_1 + b_3Y_1 + e$$

$$= 0,44X_1 + 0,44Y_1 + e$$

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan :

$b_1(0,54)$ = Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y_1), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1(satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,54.

$b_2(0,44)$ = Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y_2), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1(satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,44.

$b_3(0,44)$ = Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y_1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y_2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1(satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,44.

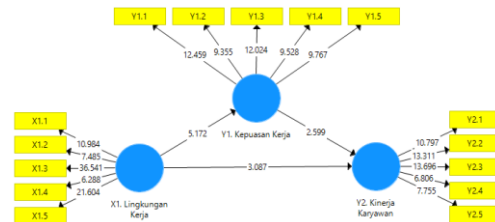
Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji Hipotesis Penelitian pengaruh langsung

Gambar 2

Hasil Uji Model Struktural

PLS



Sumber : Lampiran 3, Tahun 2022

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *smart PLS* disajikan dalam Tabel 15. Uji Hipotesis Penelitian sebagai berikut :

Tabel 10

Uji Hipotesis penelitian

	(O)	(M)	(STDEV)	P Values
$X_1 \rightarrow Y_1$	0.54	0.57	0.11	0.00
$X_1 \rightarrow Y_2$	0.44	0.44	0.14	0.00
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.44	0.44	0.17	0.01

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut :

- Hipotesis 1.** Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)
Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,54) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05), dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima.**

- 2) **Hipotesis 2.** Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,44) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.**

- 3) **Hipotesis 3.** Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2)

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,44) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,01 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**

2. Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung / Uji melalui Intervening Variabel

Penyajian Tabel Uji Hipotesis Penelitian (pengaruh tidak langsung) disajikan sebagai berikut :

Tabel 11

Uji Hipotesis Penelitian

	(O)	(M)	(ST DEV)	P Val ues
$X_1 \cdot$ $\rightarrow Y_1 \cdot$ $\rightarrow Y_2 \cdot$	0.2 4	0.2 5	0.11	0.0 4

Sumber : Lampiran 4, Tahun 2022

- 1) **Hipotesis 4.** Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1),

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,24) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,04 (<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,54) dan nilai P Value yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₁ diterima**, maka jika Lingkungan kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Lingkungan kerja memberikan pengaruh besar terhadap Kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari

kinerjanya sehingga Lingkungan kerja dapat berperan penting dalam peningkatan Kepuasan kerja karyawan. Semakin bagus Lingkungan kerja yang difasilitasi oleh perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan PT. Matahari Cipta Sentosa. Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sahira (2018).

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,44) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₂ diterima**, maka jika Lingkungan kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga Lingkungan kerja dapat berperan penting dalam peningkatan Kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi Lingkungan kerja yang diberikan oleh PT. Matahari Cipta Sentosa maka semakin tinggi Kinerja kerja karyawan dalam mencapai tujuan PT. Matahari Cipta Sentosa. Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Rizal (2017).

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja

dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,44) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,01 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₃ diterima**, maka jika Kepuasan kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga Kepuasan kerja dapat berperan penting dalam peningkatan Kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi Kepuasan kerja maka semakin tinggi Kinerja kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan PT. Matahari Cipta Sentosa. Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Mawaddah (2019).

4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,24) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H₄ diterima**, jika fasilitas perusahaan dan hubungan antar karyawan meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika fasilitas dan hubungan antar karyawan menurun maka Kinerja juga akan menurun. Di samping itu Kepuasan kerja memegang peran penting dan menjadi penentu Kinerja seorang karyawan. Karyawan mendapatkan Kepuasan selama Lingkungan kerjanya mendukung saat melaksanakan tugas dan dapat berdampak terhadap

peningkatan Kinerjanya. Dengan demikian peran variabel mediasi Kepuasan kerja signifikan pengaruhnya dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian Hasil Penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Putri (2020).

5. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_2 diterima)
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_3 diterima)
4. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan berpengaruh signifikan positif (H_4 diterima)

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan , maka dapat diberikan beberapa saran yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan, memperkaya kajian ilmu disiplin ilmu manajemen ekonomi dan memperkaya ragam penelitian sebagai refrensi karya ilmiah dan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas

Ekonomi Universitas Abdurachman saleh Situbondo.

2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi PT. Matahari Cipta Sentosa

Berikut ini saran bagi PT. Matahari Cipta Sentosa :

- a. Pada Lingkungan kerja diharapkan perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja bagi karyawan
- b. Pada Kepuasan kerja diharapkan pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan.
- c. Pada Kineja diharapkan karyawan hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hariandja. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Jariyati. 2016. *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.* Diterbitkan. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan . Bandung: Alfabeta.
- Mawaddah. 2019. *Pengaruh Tingkat absensi, Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.* Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Nazir. 2013. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Putri. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BTN Syariah Kota Malang.* Diterbitkan. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Rivai. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rizal. 2017. *Pengaruh Lingknagan kerja, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.* Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember
- Sahira. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.* Diterbitkan. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.