

PENGARUH_LINGKUNGAN_KE RJA_TERHADAP_KEPUASAN_ KERJA

by Abd Rochim

Submission date: 07-Jan-2020 04:18PM (UTC+0700)

Submission ID: 1239737035

File name: PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KEPUASAN_KERJA.pdf (950.57K)

Word count: 6455

Character count: 40814

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN

Abdul Rohim^{*)}

^{*)} Dosen STIE PGRI Dewantara Jombang, Jawa Timur

Abstract: *The purpose of this study was to determine whether there is positive work environment on job satisfaction, to determine whether there is positive work environment on employee performance, to determine whether there is a positive effect of job satisfaction on employee performance, to determine whether there is influence of the working environment on performance employees through job satisfaction. Primary data types, methods of collecting data through observation, interviews and questionnaires. The population used in this research is the production employees Djombang New Sugar Factory class IA-IID as many as 180 employees. The sampling technique purposive sampling method. Analysis of data to test the hypothesis in this study using path analysis (Path analysis). Based on the analysis and discussion can be concluded that there is a significant positive effect on job satisfaction working environment shows that the higher the working environment, the higher employee satisfaction. There is a significant positive effect on employee performance work environment means that any increase in the working environment, the performance of employees will increase. There is a significant positive effect of job satisfaction on employee performance means that any increase in job satisfaction of the employee's performance will increase. There is no direct influence on employee performance work environment through job satisfaction. The higher the working environment will result in the higher the satisfaction, and indirectly will result in the higher the performance.*

Keywords: *Work environment, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk setiap usaha, begitu pula untuk pemerintahan agar dapat menjalankan fungsinya sebenarnya. Banyak defenisi yang dapat digunakan untuk mendefinisikan sumber daya manusia. Menurut Susilo (2012:03) sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Untuk itu manajemen sumber

daya manusia perlu dikelola secara profesional dan baik agar dapat terwujudnya kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Handoko, 2012:47).

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Purbowati: 2015). Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Mangkunegara (2010:67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan

deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerja lainnya (Siswanto, 2012: 231).

Menurut Wirawan (2009: 67) standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Pabrik Gula Djombang baru berdiri sejak tahun 1895. Dalam sejarahnya PG. Djombang Baru ini mempunyai dua periode yaitu periode sebelum diambil alih dan sesudah diambil alih pemerintahan Indonesia. Pada periode sebelum diambil alih PG. Djombang Baru dimiliki oleh Belanda atas nama ANEMAET & CO. Setelah itu tahun 1957 diambil alih pemerintahan Indonesia, maka PG. Djombang Baru digolongkan dalam pengawasan PPN

(Perusahaan Perkebunan Negara) baru pusat dengan cabang-cabang di Jawa Timur yaitu unit gula di tiap daerah bekas karesidenan. Pada tahun 1963 terjadi reorganisasi PPN dengan peraturan pemerintah no 1 dan 2 tahun 1963 yaitu dipusat di bentuk BPU-PPN gula di Jawa Timur diubah menjadi penasehat BPN-PPN Jawa Timur, dibekas keresidenan diubah menjadi kantor Direksi, di pabrik gula menjadi Badan Hukum yang dipimpin oleh Direktur Pimpinan Pabrik Gula.

PG. Djombang Baru bertujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan pada umumnya dan disektor pertanian khususnya. Untuk mencapai tujuan seperti diatas, Persero menjalankan usaha-usaha dibidang pertanian, perkebunan dan Industri (khususnya industri Gula) dalam arti yang seluas-luasnya. Berdasarkan hasil data penyelesaian produksi gula PG. Djombang Baru tahun 2013 sampai dengan 2014 sebagai berikut:

Tabel 1. Penyelesaian Produksi Gula PG. Djombang Baru 2013-2015

| Tahun | Rencana | | | Realisasi | | | Selisih |
|-------|------------|------------|------|------------|------------|------|---------|
| | Mulai | Selasai | Hari | Mulai | Selasai | Hari | |
| 2013 | 08-05-2013 | 16-10-2013 | 161 | 28-05-2013 | 29-10-2013 | 173 | 12 hari |
| 2014 | 10-05-2014 | 26-10-2014 | 169 | 28-06-2013 | 24-11-2014 | 178 | 9 hari |
| 2015 | 02-06-2015 | 16-11-2013 | 167 | 13-06-2013 | 11-12-2013 | 185 | 14 hari |

Sumber: HRD PG. Djombang Baru

Berdasarkan hasil data kuantitas dan kualitas produksi gula PG. Djombang Baru tahun 2013 sampai dengan 2014 sebagai berikut:

Tabel 2. Kuantitas dan Kualitas Produksi Gula PG. Djombang Baru 2013-2015

| Tahun | Target | Kuantitas | Standart | Kualitas |
|-------|----------|-----------|----------|----------|
| 2013 | 37.107,9 | 22.018,9 | 150 | 271 |
| 2014 | 38.616,9 | 22.086,5 | 150 | 325 |
| 2015 | 31.433,1 | 24.510,1 | 150 | 203 |

Sumber: HRD PG. Djombang Baru

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa realisasi produksi gula tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu penyelesaian produksi gula melebihi target hari yang telah ditetapkan. Berdasarkan tabel 2. kuantitas produksi dari tahun 2013 sampai dengan 2015 kurang dari apa yang ditargetkan, selain itu hasil kualitas dari produksi gula (Icumsa) kurang dari standart kualitas yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2012:69). Prawirosentono (2008:02) kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2010:67) bahwa kinerja

karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2009: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini di maksudkan untuk untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerjaan lainnya (Siswanto, 2012: 231).

Kepuasan Kerja

Robbins (2011:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Menurut Luthan (2012:230) mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman.

Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan

produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Sutrisno (2014: 75) juga menutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2011: 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Robbins (2011: 110), terdiri dari:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber

kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana (2008:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2012:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
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. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang

cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Hipotesis

- H₁ =Semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kepuasan kerja
H₂ =Semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan

H₃ =Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan

H₄ =Semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian adalah verifikatif, pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan explanatory. Menurut Sugiyono (2010:21) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama. Dengan menggunakan data primer dan skala Likert, teknik pengumpulan data dengan angket serta dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan *path analys* (analisis jalur).

Definisi Operasional

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Dharma (2008:24) ada tiga standar pengukuran kinerja yaitu: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3). Ketepatan waktu.

Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2011:110), terdiri dari: 1)Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), 2) Upah (*pay*), 3) Promosi (*promotion*), 4) Pengawasan (*supervision*), (5) Rekan kerja (*workers*).

Variabel Bebas

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja fisik terdiri dari: 1) Pewarnaan, 2) Penerangan, 3) Udara, 4) Ruang Gerak, 5) Keamanan, 6) Kebersihan, berdasarkan indikator penelitian masing-masing variabel, dapat disusun rancangan angket terhadap responden sebagai berikut:

Tabel 3. Rancangan Angket Penelitian

| Variabel | Indikator | Item Pernyataan |
|---|--|---|
| Kinerja Karyawan (Y) (Dharma, 2008:24) | 1. Kualitas | X11. Bekerja dengan memperhatikan standart kualitas produk |
| | 2. Kuantitas | X12. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. |
| | 3. Ketepatan waktu | X13. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. |
| Kepuasan Kerja (Z) (Robbins, 2011: 110) | 1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) | Z11. Puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan |
| | 2. Gaji/ Upah (<i>pay</i>) | Z12. Mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja |
| | 3. Promosi (<i>promotion</i>) | Z13. Pekerja akan dipromosikan pada atasan |
| | 4. Pengawasan (<i>supervision</i>) | Z14. Pekerja di control oleh atasan |
| Lingkungan kerja (Y) (Sedarmayanti (2011:21)) | 5. Rekan kerja (<i>workers</i>) | Z15. Bekerja sama dengan rekan kerja |
| | 1. Pewarnaan | Y11. Pewarnaan ruangan yang soft |
| | 2. Penerangan | Y12. Penerangan Ruang kerja yang baik |
| | 3. Suhu Udara | Y13. Suhu udara pada ruangan yang sejuk |
| | 4. Ruang gerak | Y14. Ruang gerak pada ruangan yang luas |
| | 5. Kebersihan | Y15. Kebersihan pada ruangan kerja yang bersih |
| 6. Keamanan | Y16. Fasilitas kerja yang aman | |

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, dengan gradasi 5 sebagai berikut:

Tabel 4. Scoring Untuk Jawaban Angket

| Jawaban Responden | Skor |
|---------------------|------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2010:94)

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi Pabrik Gula Djombang Baru golongan IA-IID sebanyak 180 karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel yang digunakan sebagai berikut:

1. Karyawan bagian produksi golongan IA-IID yang berstatus karyawan tetap.
2. Karyawan bagian produksi golongan IA-IID yang merupakan lulusan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (LPP)
3. Karyawan bagian produksi golongan IA-IID bagian pengolahan dan *quality control*.

Berdasarkan kriteria sampel penelitian, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data *cross section*. Data *cross section*, yaitu data yang dikumpulkan pada suatu waktu tertentu (*at a point of time*) untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara
Menurut Sugiyono (2010:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
2. Metode Angket

Angket digunakan untuk mendapatkan keterangan dari sampel atau sumber yang beraneka ragam yang berada dilokasi penelitian. Angket dipergunakan dalam penelitian ini adalah *rating scale*. Dalam skala model *rating scale*, tidak hanya mengukur terhadap sikap saja tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain (Sugiyono, 2010: 98).

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2010:240), dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Pada

penelitian ini megambil data pada HRD PG. Djombang Baru.

Uji Instrumen

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010: 121). Menurut Suharsimi (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut: Berdasarkan hasil olah data menunjukkan uji validitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

Tabel 5. Korelasi Item Pernyataan Lingkungan Kerja (X)

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | R Kritis | Signifikasi | Keterangan |
|----------------------------------|---------------------|----------|-------------|------------|
| Pernyataan 1 (X _{1,1}) | 0.835 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 2 (X _{1,2}) | 0.815 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 3 (X _{1,3}) | 0.642 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 4 (X _{1,4}) | 0.721 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 5 (X _{1,5}) | 0.443 | 0,3 | 0.014 | Valid |
| Pernyataan 6 (X _{1,6}) | 0.757 | 0,3 | 0.000 | Valid |

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa Pearson Correlation lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikasi kurang dari 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel lingkungan kerja yang digunakan dinyatakan valid untuk mengukur masing-masing variabel.

2. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 6. Korelasi Item Pernyataan Kepuasan Kerja (Z)

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | R Kritis | Signifikasi | Keterangan |
|----------------------------------|---------------------|----------|-------------|------------|
| Pernyataan 1 (Z _{1,1}) | 0.887 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 2 (Z _{1,2}) | 0.740 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 3 (Z _{1,3}) | 0.681 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 4 (Z _{1,4}) | 0.556 | 0,3 | 0.001 | Valid |
| Pernyataan 5 (Z _{1,5}) | 0.887 | 0,3 | 0.000 | Valid |

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa Pearson Correlation lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikasi kurang dari 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel kepuasan kerja yang digunakan dinyatakan valid untuk mengukur masing-masing variabel.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Korelasi Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | R Kritis | Signifikasi | Keterangan |
|----------------------------------|---------------------|----------|-------------|------------|
| Pernyataan 1 (Y _{1,1}) | 0.856 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 2 (Y _{1,2}) | 0.628 | 0,3 | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 3 (Y _{1,3}) | 0.854 | 0,3 | 0.000 | Valid |

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa Pearson Correlation lebih besar dari 0,3 dan nilai signifikasi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen variabel

kinerja karyawan yang digunakan dinyatakan valid untuk mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *internal consistency*, yaitu mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik

tertentu. *Internal consistency* diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach alpha*. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Reabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Nilai Kritis | Keterangan |
|----------------------|----------------|--------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X) | 0.778 | 0,6 | Realibel |
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.795 | 0,6 | Realibel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.811 | 0,6 | Realibel |

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dinyatakan realibel untuk mengukur masing-masing variabel.

Metode Analisis Data

Untuk menguji adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan analisis jalur. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali, 2013:56).

Uji Intervening

Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (*sobel test*). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variable independent (X) kepada variabel dependent (Y₂) melalui variabel *intervening* (Y₁). Pengaruh tidak langsung X ke Z melalui Y dihitung dengan cara mengalikan jalur X Æ M (a)

dengan jalur M Æ Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c - c¹), dimana c adalah pengaruh X terhadap Z tanpa mengontrol Y, sedangkan c¹ adalah koefisien pengaruh X terhadap Z setelah mengontrol Y. *Standar error* koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

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

Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel dan jika t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh intervening. Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan *p-value* dan *alpha* (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *p-value* < *alpha* (0,05), maka Ho ditolak
- Jika *p-value* ≥ *alpha* (0,05), maka Ho diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model 1 menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* pada tabel *Coefficients^a* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 9. Persamaan Regresi 1

| Model | Coefficients ^a | | |
|-------|----------------------------------|------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | |
| 1 | (Constant) | 18.350 | 2.997 |
| | Lingk_kerja | .782 | .044 |

pendent Variable: Kepuasan_kerja

Kepuasan Kerja = 18.350 + 0,782 Lingkungan Kerja

Persamaan regresi tersebut memiliki makna bahwa kompensasi mempunyai koefisien regresi dengan arah positif hal ini berarti jika lingkungan kerja baik maka karyawan akan merasa puas

dalam pekerjaannya. Model 2 menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi dilihat dari nilai *unstandardized coefficient* pada tabel *Coefficients^a* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 10. Persamaan Regresi 2

| Model | Unstandardized Coefficients | | |
|----------------|-----------------------------|------------|-------|
| | B | Std. Error | VIF |
| (Constant) | 1.798 | 1.741 | |
| 1 Lingk_kerja | .292 | .066 | 1.005 |
| Kepuasan_kerja | .166 | .059 | 1.005 |

Kinerja Karyawan = 1,798 + 0,292 Kepuasan Kerja + 0,166 Lingkungan Kerja

Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi dengan arah positif hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Pengaruh Langsung 1 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 18.350 | 2.997 | | 6.124 | .000 | | |
| Lingk_kerja | .782 | .044 | .274 | 1.571 | .040 | .901 | 1.000 |

pendent Variable: Kepuasan_kerja

Dari hasil pengujian analisis regresi sebagaimana pada lampiran tabel Coefficients^a diketahui nilai signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil dari (α) 0,05 ($0,040 < 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa artinya terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Pengaruh Langsung 2 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|----------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 1.798 | 1.741 | | 1.033 | .306 | | |
| Lingk_kerja | .292 | .066 | .481 | 4.421 | .000 | .995 | 1.005 |
| Kepuasan_kerja | .166 | .059 | .307 | 2.815 | .007 | .995 | 1.005 |

a. Dependent Variable: Kinerja_kary

Dari hasil pengujian analisis regresi sebagaimana pada lampiran tabel Coefficients^a diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari (α) 0,05 ($0,000 > 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa artinya

terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai

signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih dari 5% atau

0,05 artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 13. Pengaruh Langsung 2
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.798 | 1.741 | | 1.033 | .306 |
| 1 | | | | | |
| Lingk_kerja | .292 | .066 | .481 | 4.421 | .000 |
| Kepuasan_kerja | .166 | .059 | .307 | 2.815 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja_kary

Dari hasil pengujian analisis regresi sebagaimana pada lampiran tabel Coefficients^a diketahui nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari (α) 0,05 ($0,007 > 0,05$) artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa artinya terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung

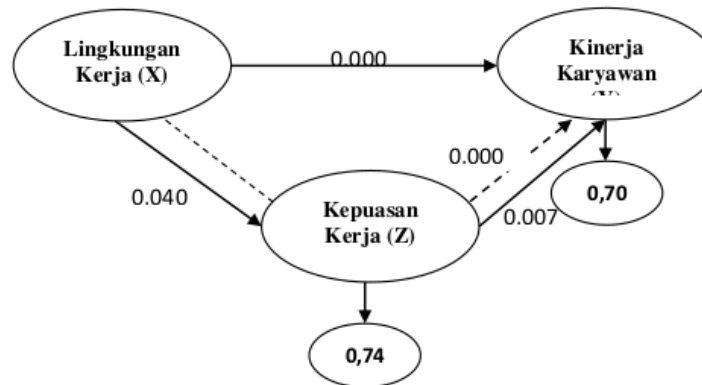
Untuk menghitung pengaruh tidak langsung langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan taraf signifikansi sebagai berikut:

Pengaruh X terhadap Z = 0,040

Standart Error (Z-Value) Model 1 = $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,451} = 0,741$

Standart Error (Z-Value) Model 2 = $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,504} = 0,704$

Berdasarkan model-model pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut diatas, maka dapat disusun model sebagai berikut:



Gambar 1: Model Hasil Penelitian

Uji Mediasi Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (sobel test). Uji sobel test dapat diketahui dengan membandingkan nilai beta dan standart error dari

pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai beta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,082 dengan standart error sebesar 0,144. Nilai beta

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,166 dengan standart error sebesar 0,059.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui uji sobel test dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja merupakan

variabel Intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada antara nol dan satu.

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2) 1

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .074 ^a | .451 | .021 | 1.823 |

a. Predictors: (Constant), Lingk_kerja

Pada model 1 menunjukkan bahwa nilai R-Square pada tabel Model Summary^b sebesar 0,451. Hal ini berarti bahwa 45,1% variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan

oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,9% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar model.

Tabel 15. Koefisien Determinasi (R^2) 2

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .551 ^a | .504 | .480 | 1.743 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Lingk_kerja

Pada model 2 menunjukkan bahwa nilai R-Square pada tabel Model Summary^b sebesar 0,504. Hal ini berarti bahwa 50,4% variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,6% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lainnya diluar model.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Javed, Masooma (2014), dan Raziqa, Abdul and Maulabakhsh, Raheela. (2015), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Sudharma (2015) dan Paripurna, I Gede Diatmika (2013), bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja hal ini menunjukkan bahwa semakin lingkungan kerja PG. Djombang Baru baik maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif data menunjukkan rata-rata terendah bahwa karyawan merasa tempat kerja kurang nyaman terlihat dari penerangan yang kurang sehingga mengganggu setiap karyawan yang bekerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin lingkungan kerja PG. Djombang Baru baik maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja fisik seperti: penerangan, warna, udara, musik, kebersihan, dan keamanan semakin baik, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi

mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Indikator-indikator dalam variabel lingkungan kerja seperti pimpinan di tempat kerja, teman di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, serta keadaan perlengkapan kerja semua indikator tersebut dipersepsikan positif oleh semua responden. Dimana responden beranggapan bahwa indikator-indikator tersebut sesuai dengan kenyataan dan direspon positif sesuai dengan lingkungan kerja yang ada. Implikasi dari penelitian ini, menyebabkan lingkungan kerja harus diperhatikan secara serius oleh organisasi dan pimpinan khususnya organisasi publik agar bisa memberikan dampak positif kepada para pegawainya khususnya kinerja dalam bekerja para pegawai didalamnya.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wawan dan Sudharma (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin kepuasan kerja karyawan PG. Djombang Baru meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Para karyawan menginginkan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila promosi dilihat sangat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, maka karyawan akan merasa puas.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kristianto, (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga ditemukan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja perawat, semakin tinggi kinerja. Kinerja ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karena kepuasan kerja juga dikorelasikan dengan kurangnya sabotase pencurian, melakukan pekerjaan dengan buruk untuk suatu tujuan, dan menyebarkan rumor atau gosip untuk menyebabkan masalah.

4. Pengaruh Tidak Langsung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi lingkungan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan, dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat keterkaitan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja hal ini menunjukkan bahwa semakin lingkungan kerja PG. Djombang Baru baik maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat keterkaitan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin lingkungan kerja PG. Djombang Baru baik maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat keterkaitan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin kepuasan kerja karyawan PG. Djombang Baru meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

4. Terdapat keterkaitan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi lingkungan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan, dan secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Malang: Universitas Brawijaya *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016*.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Yogyakarta: *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Dadang, Solihin. 2013. Optimalisasi Otonomi Daerah Kebijakan, Strategi dan Upaya, Jakarta: Yayasan Empat Sembilan.
- Dharma, Surya. 2010. Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak, Arep dan Tanjung, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Javed, Masooma. 2014. Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *The Islamia University of Bahawalpur International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2014, Vol. 4, No. 2*.
- Kristianto, Dian. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. 2012. Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
- Mardiana. 2008. Manajemen Produksi. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Moehersono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Paripurna, I Gede Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Bali: Universitas Udayana.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Purbowati, R., & Utomo, L. P. (2015). Menelusuri Hubungan Kausal Antara Penerapan Sistem Pengendalian Internal, Kesejahteraan Karyawan Dan Brand Image Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Muslimat Jombang. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora, 5(1)*, 195-202.
- Raziqa, Abdul and Maulabakhsh, Raheela. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Pakistan: *Balochistan University of Information Technology Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725*.
- Robbins, Stephen P. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruky, Achmad S. 2012. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sobel, M. (1982), "*Asymptotic Confident Interval for Indirect Effect in Structural Equation Models*". Sociological Methodology.
- Suharsimi Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cet. IV*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susilo Martoyo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.

PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_TERHADAP_KEPUASAN.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

13%

★ **anzdoc.com**

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%