

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTIPLASTJAYA TATAMANDIRI SIDOARJO

Maslukha Binti Ruwaida,

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
Email ; lucharuaida@yahoo.com

Abstract: Title of thesis “The Influence Of The Work Environment On Job Satisfaction and Its Impact On Employee Performance PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo”. Strata satu (S1), Human Resource Management Departement of Mahardhika High School of Economics, Surabaya. This study aims to analyze the effect of work environment on job satisfaction and its impact on employee performance PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo. This research uses quantitative method that is, research that focuses on testing hypotheses with statistical methods analysis tool and produce generalizable conclusions. Population that become the object of research is employees of PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo as many as 300 people with a total sample of 171 employees who are known based on slovin method with error rate or error of 5%. Data obtained from the respondents processed using SPSS 16.0 For Windows. The result obtained from this study indicate that the working environment partially effect on job satisfaction with table t arithmetic of 27.838 with a significant level of $0.000 < 0.05$, work environment partially influence on employee performance with table t arithmetic of 6.151 with a significant level of $0.000 < 0.05$ and job satisfaction partially effect on employee performance with table t arithmetic of 4,473 with significant level of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that the variables of work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo.

Abstrak: Judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo”. Strata satu (S1), jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu, penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistic dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo sebanyak 300 orang dengan jumlah sampel sebanyak 171 orang karyawan yang diketahui berdasarkan metode *slovin* dengan taraf eror atau kesalahan 5%. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 For Windows. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan tabel t hitung sebesar 27,838 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tabel t hitung 6,151 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tabel t hitung sebesar 4,473 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo.

Keywords : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan

efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk

mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.

MSDM terdiri atas dua pengertian utama, yaitu Manajemen dan Sumber Daya Manusia dapat dirumuskan pengertian MSDM adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Sedarmayanti (2013:13) menyatakan: “kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”.

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. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila karyawan di dalam suatu organisasi tersebut akan berhasil. Robbins (2015:46) mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif.

Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang

dapat dilihat saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. Multiplastjaya Tatamandiri telah membangun iklim kerja yang aman dan memuaskan secara profesional bagi karyawannya. Kepuasan karyawan akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang/puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan dalam suatu organisasi, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi asset yang penting bagi perusahaan.

Pada penulisan skripsi ini penulis tertarik meneliti apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta terhadap kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja pada perusahaan harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiaanya, perusahaan haruslah menjadikan karyawan sebagai asset bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman terpenuhi kebutuhannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja di PT. Multiplastjaya Tatamandiri yang masih kurang kondusif dapat dilihat dari : AC di beberapa ruangan ada yang mati, dan kurangnya suhu udara pada bagian printing dan tube maker (produksi) yang memang dirasa disana masih kurang untuk suhu udaranya sehingga terkadang menimbulkan bau pengap, karena memang disana pekerjaan mereka berhubungan dengan bahan plastik, tinta, dan varnish. Dan juga sesama karyawan harus memiliki hubungan baik ketika bekerja atau saat berkomunikasi. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dan kaitannya dengan kepuasan

kerja karyawan, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri, Sidoarjo”.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan.

Sumber daya manusia merupakan faktor-faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat terus berkembang. Oleh sebab itu perusahaan yang ingin terus berkembang harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan prestasi kerja yang tinggi. Upaya perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini sebagai titik sentral untuk mencapai keunggulan bersaing perusahaan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:21) yaitu :

Fungsi Manajerial :

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi Operasional :

- a. Pengadaan (*procurement*)
- b. Pengembangan (*development*)
- c. Kompensasi (*compensation*)
- d. Pengintegrasian (*integration*)
- e. Pemeliharaan (*maintenance*)
- f. Kedisiplinan (*disciplin*)
- g. Pemberhentian (*sparation*)

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat

mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayati (2013:23) menyatakan “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Menurut Sedarmayanti (2012:46) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Cahaya/Penerangan
- b. Suhu ruangan
- c. Hubungan kerja dalam perusahaan

3. Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:856) menyatakan kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Sule

dalam Meithiana Indrasari (2017:39) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek yakni kepuasan kerja merupakan bentuk respon pegawai terhadap kondisi lingkungan pekerjaan, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya yang dimiliki oleh setiap pekerja.

Menurut Hasibuan (2013:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Robbins (2015:181) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu :

- a. Gaji atau upah yang pantas
- b. Kondisi yang mendukung
- c. Rekan sekerja yang mendukung

Menurut (Robbins, 2014) ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidakpuasannya yaitu sebagai berikut :

- a. Keluar (exit), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (voice), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (neglect), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (loyalty), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kecaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”.

Menurut Veithzal Rivai (2013:856), teori kepuasan kerja antara lain :

- a. Teori Ketidaksetaraan (Discrepancy Theory)
- b. Teori Keadilan (Equity Theory)
- c. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory)

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan :

- a. Turnover
- b. Tingkat kehadiran (absen kerja)
- c. Umur
- d. Tingkat pekerjaan

4. Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2013:309) mengatakan bahwa: “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Mulyadi (2015:63) Kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sedarmayanti (2013:259), mengatakan : “Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (*noun*) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan kinerja adalah suatu nilai akhir kuantitas dan kualitas dimana dalam pencapaian tugas dalam program kerja organisasi yang dibebankan kepada karyawan.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job design*

Menurut Surya Dharma (2012:83) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Konsisten
- b. Dihubungkan dengan waktu
- c. Berorientasikan kerja kelompok

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012:187) mempunyai tiga tujuan, yaitu :

- a. Membantu memperbaiki kinerja agar keinginan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
- b. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
- c. Mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Dalam penilaian kinerja pada karyawan mempunyai peranan penting untuk memotivasi karyawan agar karyawan selalu dalam senang untuk melaksanakan tugasnya. Pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diemban tentunya pekerja tersebut harus didukung dengan kemampuan secara fisik maupun secara manajerial sehingga dapat menopang apa yang ditugaskan dengan baik. Secara fisik adalah tahu apa yang harus dikerjakan tetapi secara manajerial tahu bagaimana cara mengerjakannya , maka seorang pekerja harus mampu secara manajerial adalah harus mampu menganalisa pekerjaan tersebut sehingga faham dan tahu betul cara mengerjakannya pekerjaan itu sehingga bisa berhasil mengerjakan dengan baik dan benar.

Menurut Mulyadi (2015:108) penilaian kinerja adalah, dari semua evaluasi hasil aktivitas yang dihasilkan oleh pekerja/karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja dengan hasil yang maksimal, dan tentunya dari hasil tersebut ada yang baik, ada yang cukup, dan ada yang sangat baik, tergantung dari prestasi karyawan masing-masing.

Menurut Mulyadi (2015:113) adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui prestasi yang didapat selama karyawan itu bekerja.
- b. Untuk memotivasi dan bertanggungjawab seorang karyawan/pekerja.

- c. Untuk mengambil keputusan dalam memberikan kompensasi agar adil seperti: kenaikan gaji, pemberian bonus, THR, dan insentif lainnya.
- d. Untuk meningkatkan etos kerja, dan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.
- e. Untuk mendapatkan umpan balik karyawan yang hasilnya untuk memperbaiki karyawan apabila dalam penilaian kinerja terdapat hasil yang kurang baik. Sebaliknya untuk memberikan penghargaan jika dalam penilaian kinerja terdapat prestasi kerja yang baik.
- f. Untuk mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan pemberian kompensasi antara lain: keputusan kenaikan gaji atau upah, pemberian kompensasi lain bonus, insentif, dll.

Menurut Mulyadi (2015:113) tentunya sebuah perusahaan mempunyai manfaat dalam penilaian kinerja yang sangat penting diantaranya:

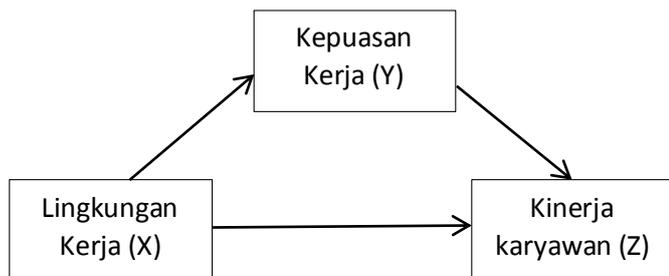
- a. Untuk mendapatkan informasi
- b. Sebagai alat negosiasi
- c. Keputusan pemberian kompensasi
- d. Perbaikan kinerja

B. Kerangka Konseptual

Salah satu tujuan utama sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan mencapai suatu target tujuan yang ingin dicapainya. Salah satu cara agar para pekerja menghasilkan kinerja yang baik diantaranya memberikan lingkungan kerja yang nyaman disertai dengan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri Sidoarjo. Untuk menggambarkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya

terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



c. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan suatu hipotesis yaitu:

1. Lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) PT. Multiplastjaya Tatamandiri
2. Lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) PT. Multiplastjaya Tatamandiri
3. Kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) PT. Multiplastjaya Tatamandiri

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Darmadi (2013:153), Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk

memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

C. Populasi dan Sample Penelitian

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2013:389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri yang berlokasi di jl. Nangka No.99 Sruni Gedangan Sidoarjo terdiri 300 karyawan.

Menurut Sugiyono (2012:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diambil berdasarkan random sampling (probability sampling), dengan teknik simple random sampling. Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{300}{1,75}$$

$$n = 171$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 171 karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

D. Devinisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013:59) pengertian variabel adalah “suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dua tarik kesimpulannya”.

Masing-masing variabel harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak

menimbulkan penafsiran ganda. Setiap variabel hendaknya didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya serta lebih terukur.

- 1) Variabel eksogen/ Independent (variabel X) Menurut Sugiyono (2013) adalah “setiap variabel yang mempengaruhi variabel lain, namun tidak dipengaruhi oleh variabel sebelumnya”.
- 2) Variabel endogen/dependent (variabel Y) Menurut Ghazali (2012) pengertian variabel endogen yaitu : “setiap variabel yang mendapat pengaruh dari variabel lain”.
- 3) Variabel *Intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013:30).

HASIL PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner dapat diketahui bahwa jumlah responden lebih dominan laki-laki lebih dominan daripada responden wanita, dimana jumlah responden laki-laki sebanyak 91 orang (53%) dan wanita sebanyak 80 orang (47%).

Berdasarkan usia dilihat dari hasil data pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa 21% atau 35 orang berusia kurang dari 25tahun, 22% atau 38 orang berusia 25-30 tahun, 23% atau 40 orang berusia 31-35tahun, 16% atau 28 orang berusia 36-40tahun, dan 18% atau 30 orang berusia lebih dari 40tahun.

Berdasarkan pendidikan, dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner 82% atau 140 orang merupakan lulusan SLTA/Sederajat, 6% atau 10 orang merupakan lulusan Diploma/Sederajat, dan 12% atau 21 orang merupakan lulusan Sarjana.

Berdasarkan divisi karyawan, dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner 6% atau 10 orang pada divisi admin, 3% atau 5 orang pada divisi design, 1% atau 2 orang pada divisi ISO, 3% atau 5 orang pada divisi development, 3% atau 6 orang pada divisi maintenance, 5% atau 8 orang pada divisi warehouse, 35% atau 60 orang pada divisi quality assurance, 44% atau 75 orang pada divisi

produksi, diketahui bahwa divisi responden terbanyak adalah divisi produksi.

B. Uji Validitas

LINGKUNGAN KERJA			
No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	LINGKUNGAN KERJA 1	0,605	Valid
2	LINGKUNGAN KERJA 2	0,726	Valid
3	LINGKUNGAN KERJA 3	0,760	Valid
4	LINGKUNGAN KERJA 4	0,770	Valid
5	LINGKUNGAN KERJA 5	0,736	Valid
KEPUASAN KERJA			
No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	KEPUASAN KERJA 1	0,596	Valid
2	KEPUASAN KERJA 2	0,722	Valid
3	KEPUASAN KERJA 3	0,685	Valid
4	KEPUASAN KERJA 4	0,771	Valid
5	KEPUASAN KERJA 5	0,735	Valid
KINERJA KARYAWAN			
No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	KINERJA KARYAWAN 1	0,543	Valid
2	KINERJA KARYAWAN 2	0,668	Valid
3	KINERJA KARYAWAN 3	0,713	Valid
4	KINERJA KARYAWAN 4	0,747	Valid
5	KINERJA KARYAWAN 5	0,754	Valid

Hasil Validitas atas jawaban kuisisioner dari responden dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *corrected item-total correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan apabila korelasi tiap factor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka factor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

C. Uji Reabilitas

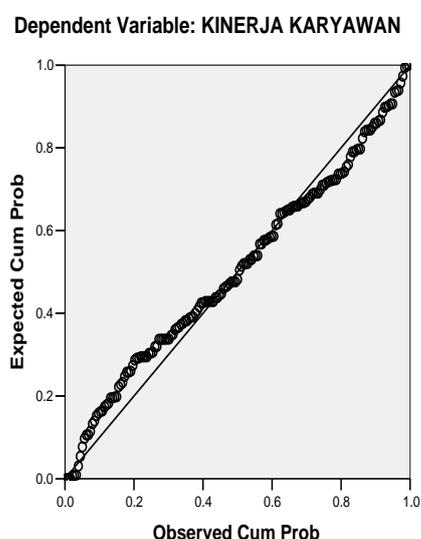
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,922	Reliable
Kepuasan Kerja	0,930	Reliable
Kinerja Karyawan	0,951	Reliable

Berdasarkan hasil olahan dari SPSS di tabel 4.21 dapat dilihat bahwa data hasil kuisisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena

semua variabel (lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach's alpha* dalam suatu penelitian berkisar antara 0 sampai 1, semakin besar nilai *cronbach's alpha* mendekati angka 1 maka data tersebut akan semakin reliabel (semakin baik). Menurut Arikuntoro (2012 : 109), reliabilitas suatu variabel dikatakan baik (reliabel) jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

D. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



hasil dari olahan SPSS dapatlah dikatakan bahwa data hasil kuisioner setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik-titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal dan miring kekanan.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1						
	LINGKUNGAN KERJA	,869	,429	,222	,179	5,585
	KEPUASAN KERJA	,856	,326	,161	,179	5,585

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel 4.22 hasil olahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut :

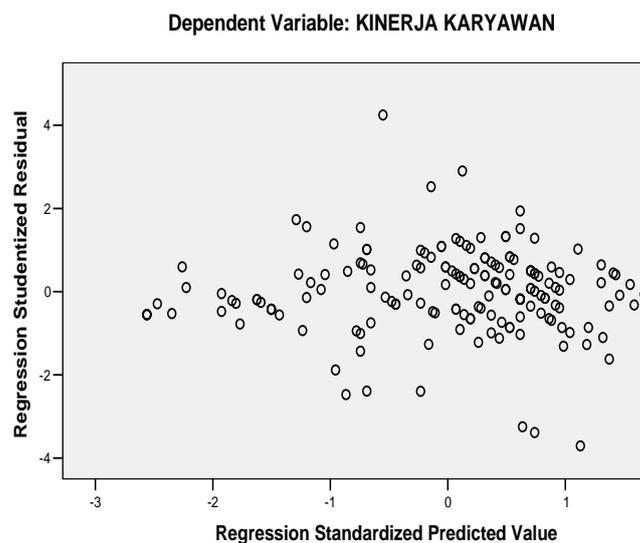
-variabel lingkungan kerja sebesar 5,585

-variabel kepuasan kerja sebesar 5,585

Semuanya variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinieritas.

2. Uji Heterokedasitas

Scatterplot



Berdasarkan hasil olahan SPSS pada gambar 4.2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa pada gambar *Scatterplot* data hasil kuisioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan :

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja pada sumbu horizontal angka nol

F. Analisa Jalur

1. Sub Struktur 1

$$Y = \rho_{yx} \cdot X + \rho_y \cdot \epsilon_1$$

$$Y = 0,906 \cdot X + \sqrt{1 - \text{Koefisien Determinasi}} \cdot \epsilon_1$$

$$Y = 0,906 \cdot X + \sqrt{1 - 0,821} \cdot \epsilon_1$$

$$Y = 0,906 X + 0,424 \epsilon_1$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,906 ^a	,821	,820	2,06031	1,375

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,821 dengan variabel responden lingkungan kerja (X) dan dependen kepuasan kerja (Y), maka pengaruh lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel (Y) ialah sebesar 82,1 % dan sisanya sebesar 17,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,361	,584		2,330	,021
	LINGKUNGAN KERJA	,913	,033	,906	27,838	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel *coefficients* diatas diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai *Sig.* sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%). Maka tolak H_0 dan terima H_1 , yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Sub Struktur 2

$$Z = \rho_{zy} \cdot Y + \rho_{zx} \cdot X + \rho_z \cdot \epsilon_2$$

$$Z = 0,381 Y + 0,524 X + \sqrt{(1 - \text{Koefisien Determinasi})} \epsilon_2$$

$$Z = 0,381 Y + 0,524 X + \sqrt{(1 - 0,782)} \epsilon_2$$

$$Z = 0,381 Y + 0,524 X + 0,466 \epsilon_2$$

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,884 ^a	,782	,779	2,36748	1,350

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,782. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel kinerja karyawan (Z) sebesar 78,2% dan sisanya sebesar 21,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.

Coefficients^a

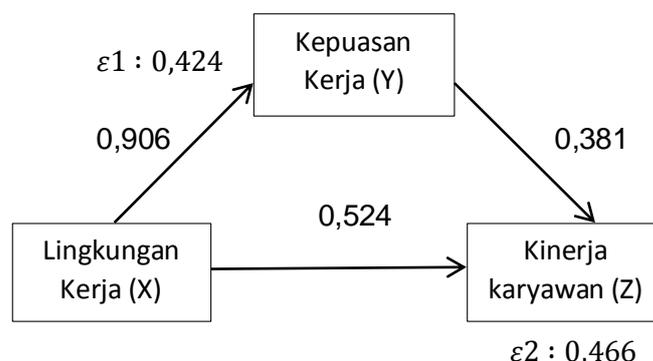
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,562	,682		2,291	,023
	LINGKUNGAN KERJA	,548	,089	,524	6,151	,000
	KEPUASAN KERJA	,395	,088	,381	4,473	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil tabel *coefficient* di atas, diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai *Sig.* sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 (dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%) Maka tolak H_0 dan

terima H_1 , yaitu Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut gambar dan hasil dari persamaan analisis jalur :



G. Pembahasan

1. Hasil Analisis Hipotesis Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel t hitung sebesar 27,838 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang terdiri bahwa hipotesis dalam penelitian lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian maka tolak H_0 dan terima H_1 , yaitu lingkungan kerja mempunyai kontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H_1 "lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja" (diterima). Hasil tersebut didukung penelitian dari Dinny Ardian Ermawaty dan Rini Nugraheni (2015), dalam jurnal yang berjudul " Analisis pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan(studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY)". Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 4.943 nilai tvalue lebih besar dari ttable. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Yogyakarta.

2. Hasil Analisis Hipotesis Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.25 *output SPSS* menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,151 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian maka tolak H_0 dan terima H_1 , yaitu lingkungan kerja mempunyai kontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H2 “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” (diterima). Hasil tersebut juga didukung penelitian dari Mujibul Hakim (2015), dalam jurnal yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi)”. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

3. Hasil Analisis Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.25 *output SPSS* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,473 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian maka tolak H_0 dan terima H_1 , kepuasan kerja mempunyai kontribusi secara signifikan terhadap

kinerja karyawan, sehingga hipotesis H3 “kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” (diterima). Hasil tersebut didukung penelitian dari Herpendi (2015), dalam jurnal yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo. Menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, begitu pula kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pada hipotesis yang pertama mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
2. Berdasarkan pada hipotesis yang kedua mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.
3. Berdasarkan pada hipotesis yang ketiga mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multiplastjaya Tatamandiri.

B. Saran

1. Disarankan kepada perusahaan agar memperhatikan sirkulasi udara yang berada ditempat kerja untuk meningkatkan kualitas sirkulasi udara ditempat kerja agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman yaitu dengan cara memperbaiki AC (*Air Conditioning*) yang dibebberapa ruangan ada yang mati, dan meletakkan tanaman untuk menyediakan kebutuhan oksigen yang cukup. Dengan memperbaiki lingkungan kerja yang sekarang untuk membuat lebih baik lagi dari sebelumnya, dikarenakan lingkungan kerja mempengaruhi

kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan itu sendiri untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, dan selanjutnya kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Untuk penelitian diharapkan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti disiplin kerja, fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan lain-lain.

3. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti lebih memperhatikan pertanyaan yang diajukan sehingga tidak menimbulkan bias dengan memberikan pertanyaan kepada pihak kedua atau atasan yang mengetahui hasil kerja dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'aruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Aswaja Pressindo.

Ardian Ermawaty Dinny, Nugraheni Rini. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentive dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng & DIY. Diponegoro Journal of Management. Vol.4 (4).

Arikuntoro, S. 2012. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

_____, S. 2013. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Darmadi, Hamid. 2013. Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial. Bandung: Alfabeta.

Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hakim, Mujibul. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Reycom Dokumen Solusi. Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana. Vol 1 (1).

Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV. Alfabeta.

Herpendi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo. Jurnal Magister Manajemen. Vol 3 (2).

Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.

Malayu, Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu, Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A Anwar. 2012. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit in media-anggota IKAPI.

Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Palvalin Miiikka, Maiju Vuolle. 2016. *Methods For Identifying and Measuring the Performance Impacts of Work Environment Changes*. Journal of Corporate Real Estate Volume 18, Issue 3, Hal:164-179.

Ridwan, E. dan A. Kuncoro. 2013. Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

_____. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Sani, Ahmad dan Maharani, Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Pers.

Sedamayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.

_____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama.

Sinambela, Ijan Poltan. 2013. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.