

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta

Ita Kusumastuti^a, Novita Kurniawati^b, Deny Loka Satria^c, Dwi Wicaksono^d

^aUPN Veteran Yogyakarta, ^bUPN Veteran Yogyakarta, ^cUPN Veteran Yogyakarta, ^dUPN Veteran Yogyakarta

novitakurniawati@yahoo.co.id

ABSTRAK. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada bagian produksi SP Alumunium Yogyakarta dengan jumlah 115 karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji dengan menggunakan SEM PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Implementasi dari hasil temuan penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperdulikan dan memperbaiki keadaan lingkungan kerja karyawan seperti dengan mengatasi kebisingan dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; kinerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT. *The purpose of this study is to examine and analyze the influence of the work environment on employee performance which is mediated by the job satisfaction of employees of the Yogyakarta Alumunium SP. The research subjects were all employees in the production section of SP Yogyakarta Alumunium with 115 employees. This study included associative causal research using a quantitative approach. The sampling technique used is a saturated sample. Data was collected by questionnaires that had been tested using PLS SEM. The results of this study indicate that: the work environment positively and significantly affects employee performance and the environment positively and significantly affects employee performance which is mediated by employee job satisfaction. The implementation of the research findings is that the company must pay more attention to and improve the conditions of the work environment such as by overcoming noise and improving air circulation so that it will have an impact on increasing company performance accompanied by harmony among employees.*

Keyword: Work Environment; Performance; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dewasa ini, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam mempertahankan konsistensi perusahaan untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis. Untuk membantu perusahaan dalam mempertahankan pelanggan, perusahaan dapat didukung dengan memiliki karyawan yang tingkat kinerjanya tinggi. Menurut Robbins (2014) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Maka dari itu, dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi perusahaan mampu mencapai target perusahaan dan mempertahankan pasar.

Seperti halnya pada perusahaan yang berkecimpung dalam pembuatan peralatan rumah tangga yang dituntut untuk memenuhi tuntutan pasar, terbuka terhadap teknologi baru agar mampu bersaing dengan produsen lain sehingga tidak kehilangan pelanggan. Salah satunya adalah perusahaan SP Alumunium yang merupakan sebuah perusahaan pengecoran, peleburan alumunium, serta pembuatan peralatan rumah tangga dan kerajinan dari bahan alumunium. Ancaman yang timbul adalah masalah dampak penggunaan alat masak bagi kesehatan pengguna. Penggunaan produk lain seperti kaca dan besi dikatakan lebih sehat bagi tubuh dari pada penggunaan alat masak berbahan alumunium karena alumunium adalah logam yang bersifat reaktif (akan melepaskan komponen) saat dipanaskan (Agustin, 2017). Hal inilah yang menjadi ancaman, ketika kesadaran dari masyarakat nantinya meningkat maka akan berdampak pada perusahaan alat dapur berbahan dasar alumunium.

Perusahaan ini memiliki 115 karyawan pada bagian produksi. Manajemen perusahaan harus mampu mengelola dan menjaga kinerja SDM tersebut agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan dan dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan keeksistensinya dalam industri peralatan rumah tangga. Pada SP Alumunium ditemukan bahwa terjadi dinamika naik dan turun jumlah produksi

hampir di setiap minggunya. Dinamika turun dan naik ini sebagian besar diakibatkan oleh jumlah permintaan yang tidak menentu, apabila kinerja karyawan lengah atau bahkan tidak dapat menyeimbangi beban kerja yang ada, maka akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan karena merasa terbebani dalam bekerja.

Upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi risiko-risiko penurunan kinerja tersebut yaitu dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih nyaman ketika bekerja. Menurut Menurut Chandrasekar (2011) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk dapat mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, maka hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Pada perusahaan SP Alumunium ketika menjelang siang hari kebanyakan karyawan tidak nyaman bekerja karena hawa panas dalam pabrik dan memilih untuk beristirahat lebih awal tidak sesuai dengan peraturan. Selain itu, keadaan dalam pabrik cukup bising, ventilasi kurang sehingga pengap dan didalam pabrik terdapat debu halus dan tajam yang berasal dari proses produksi wajian berbahan dasar alumunium ini. Hal tersebut dapat menimbulkan PAK karena karyawan menghirup debu hasil produksi secara terus menerus dalam jangka waktu lama. Menurut Suma'mur (2009) penyakit akibat kerja adalah penyakit yang timbul berhubungan dengan hubungan kerja. Penyakit saluran pernapasan yang disebabkan oleh adanya partikel (debu) yang masuk atau mengendap di dalam paru-paru seperti ini dapat disebut dengan

Pneumoconiosis. Sehingga hal ini memiliki dampak buruk jangka panjang untuk karyawan disamping rasa ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Masalah lingkungan kerja tersebut seharusnya menjadi salah satu perhatian dari pihak manajemen perusahaan tersebut selain mengenai meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang diperhatikan dan terdapat fasilitas yang memadai maka akan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Upaya pengoptimalan kinerja dengan cara peningkatan kondisi lingkungan kerja akan lebih efektif apabila didukung dengan melakukan pendekatan kepada karyawan secara individual. Pendekatan secara individual dapat dilakukan dengan cara meningkatkan rasa puas karyawan dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mendorong lingkungan kerja lebih maksimal dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Seperti pendapat dari Inuwal (2016) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Achsa (2018) juga membuktikan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut Widodo (2014) peran kepuasan kerja sebagai mediasi dinyatakan positif dalam hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada perusahaan SP Alumunium Yogyakarta, kepuasan kerja karyawan pernah menjadi suatu masalah ketika terjadi pemerataan jumlah upah. Kebijakan tersebut membuat karyawan merasa tidak puas dari sisi finansial dan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Hal inilah yang membuat perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari aspek lain, misalnya dengan meningkatkan kepuasan dalam sosial (hubungan antar atasan dan bawahan serta sesama karyawan) atau kepuasan fisik (diberikan fasilitas kesehatan seperti BPJS).

Berdasarkan dari uraian tersebut, fenomena yang ada mengenai keadaan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan dan apabila dimediasi dengan kepuasan kerja karyawan

maka akan dapat lebih mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Namun apabila hal tersebut menurun, maka akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan begitu juga apabila lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada perusahaan SP Alumunium Yogyakarta.

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan catatan tingkat pencapaian hasil yang diperoleh atas pelaksanaan kerja terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya dalam kurun waktu tertentu melalui perseorangan maupun kelompok kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah 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.

Menurut Wibowo (2016) Kesenjangan kinerja merupakan perbedaan antara keadaan kinerja sekarang dan bagaimana wujud yang diinginkan diwaktu yang akan datang, dan hal tersebut menyangkut orang dalam berbagai bentuk. Masalahnya kebanyakan adalah pada kesenjangan fundamental pada kinerja seseorang. Kesenjangan kinerja juga dapat

berupa peluang untuk pengembangan dimasa depan. Perbedaan terjadi antara kinerja yang diharapkan dengan kenyataan merupakan kesenjangan kinerja. Umpan balik yang diperoleh dari evaluasi kinerja dapat dijadikan landasan untuk melakukan perbaikan kinerja yang akan datang. Kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan yang merupakan titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Berikut merupakan teori kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1977):

Discrepancy Theory, Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.

Equity Theory, Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi.

Two Factor Theory, Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Menurut Sedarmayanti (2012) ada empat respon yang akan didapat mengenai kepuasan kerja yaitu karyawan memilih keluar dari perusahaan karena tidak merasa puas, karyawan menyampaikan aspirasi, meski tidak merasa puas karyawan setia menunggu perbaikan kondisi, dan kesetiaan atau melakukan pengabaian. Menurut As'ad (2004) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi.

Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan. Menurut Sedarmayati (2009), 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 Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang betul dan dengan skala waktu yang ditentukan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja, Temperatur di Tempat Kerja, Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Kebisingan di Tempat Kerja, Bau-bauan di Tempat Kerja, Dekorasi di Tempat Kerja, dan Keamanan di Tempat Kerja.

Hubungan Antar Variabel

Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja yang berjenis fisik maupun non fisik sangat mudah mempengaruhi semangat kerja karyawan yang sekaligus berdampak pula kepada kepuasan karyawan dalam memenuhi target pekerjaannya. Namun, ketika lingkungan kerja yang disediakan tidak nyaman bahkan mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja, hal ini akan berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan.

Agdozo dkk (2017) mengungkapkan bahwa sebagian besar staf merasa puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisik. Lebih lanjut, Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan menurut Siagian (2004) Kondisi kerja yang kondusif, penuh dengan nuansa kekeluargaan merupakan aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Perusahaan harus mampu menerka bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Bila perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

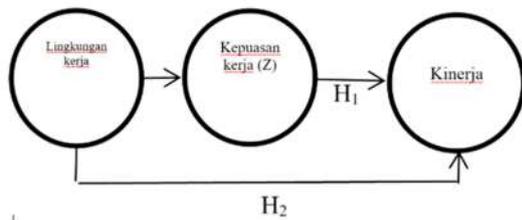
Menurut Chandrasekar (2011) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya peralatan pelindung diri mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan Wibowo (2014), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal organisasi.

Kemudian menurut Huda (2017) peran lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila kepuasan karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian gaji yang sesuai dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan ketika bekerja dan rasa kepuasan mereka mengenai beberapa aspek seperti hubungannya dengan karyawan lain atau penghasilan yang mereka dapat dari pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2012) Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, walaupun sulit mengatakan kemana arah hubungan sebab akibatnya. Kemudian menurut Gibson (2000) kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian dari Khan dkk (2012) mengenai kepuasan kerja. Aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

- H₁: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H₂: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah 115 karyawan bagian produksi SP Aluminium Yogyakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sehingga jumlah responden adalah sejumlah dengan populasi yang ada yaitu sebanyak 115 karyawan.

Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa angket dengan serangkaian pernyataan yang disebarkan pada responden penelitian.

Teknik Uji Instrumen

Uji Validitas

a. *Convergent validity*

Berdasarkan hasil *outer loading* nilai *convergent validity* menunjukkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel

penelitian sudah valid dan telah memenuhi *convergent validity* dikarenakan item tersebut memiliki nilai loading > 0,5.

b. *Discriminant validity*

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 2, di jelaskan bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi jika di dibandingkan dari setiap korelasi variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil *discriminant validity* tersebut sudah baik.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penghitungan ditemukan bahwa nilai *composite reliability* sudah berada pada kriteria $\geq 0,7$ sehingga dapat dikatakan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil *composite reliability* tersebut baik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program PLS (*Partial Least Square*).

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data karyawan satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuisioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung.

b. Analisis Kuantitatif

Berikut adalah Langkah-langkah analisis menggunakan PLS menurut Ghazali (2006): Merancang Model Struktural (*Inner Model*), Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten dilakukan berdasarkan hipotesis penelitian.

Model Pengukuran (*Outer Model*), Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana tiap blok indikator memiliki hubungan dengan variabel latennya.

Mengkontruksi Diagram Jalur, menggambar diagram jalur dari model yang akan diestimasi.

Konversi Diagram Jalur kepada Sistem Persamaan, *Inner Model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. *Outer model* yaitu

spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya.

Model Pendugaan Parameter (Estimasi) adalah metode kuadrat terkecil (least square methods).

Goodness of Fit Model, menghitung inner model dan outer model.

Pengujian hipotesis, dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan nilai t-statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil yang diperoleh mengenai karakteristik karyawan pada SP Alumunium di Yogyakarta menunjukkan bahwa seluruh karyawan SP Alumunium merupakan laki-laki dengan mayoritas usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun dengan presentase 40%. Mayoritas pendidikan akhir karyawan adalah lulusan SMA sebesar 48%. Mayoritas karyawan bekerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun pada perusahaan tersebut dan mayoritas karyawan bekerja pada bagian *finishing* yaitu sebanyak 43 karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) seorang karyawan merasa lebih betah atau cenderung mempunyai rasa keterikatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang cukup lama sehingga seseorang akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel Penelitian

Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja memiliki skor rata-rata penilaian responden sebesar 3,61 yang berada dalam dalam kategori tinggi atau pada interval 3,40 s/d 4,19. Penilaian tertinggi pada item yaitu mengenai peningkatan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu dengan skor rata-rata 3,78 dan penilaian terendah pada item mengenai karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku dengan skor rata-rata 3,48. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dengan tetap menjaga mutu hasil kerja dari waktu ke waktu, merasa senang apabila mampu memenuhi target produksi serta disiplin ketika bekerja.

Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja karyawan memiliki skor rata-rata penilaian responden sebesar 3,41 yang berada kategori tinggi dengan interval 3,40 s/d 4,19. Penilaian tertinggi yaitu pada item mengenai hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dengan skor rata-rata 3,54 dan penilaian terendah pada item mengenai kesesuaian pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan dengan skor rata-rata 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden puas dengan pekerjaannya pada SP alumunium Yogyakarta.

Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata penilaian responden sebesar 3,44 yang berada kategori tinggi dengan interval 3,40 s/d 4,19. Penilaian tertinggi yaitu pada item mengenai keamanan tempat kerja didukung dengan adanya keberadaan satpam dengan skor rata-rata 3,60 dan penilaian terendah pada item mengenai kebisingan yang ada dalam pabrik dengan skor rata-rata 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa bahwa lingkungan kerja yang ada sudah kondusif dan mendukung proses kerja karyawan bagian produksi.

Pengujian Model Penelitian

Model Struktural (*Inner Model*)

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen, diperoleh nilai *R Square* pada konstruk kepuasan kerja sebesar 0,116 yang berarti lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya pada kepuasan kerja sebesar 11,6%. Selanjutnya diperoleh nilai *R Square* pada konstruk kinerja sebesar 0,151 yang berarti lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya pada kinerja karyawan sebesar 15,1%.

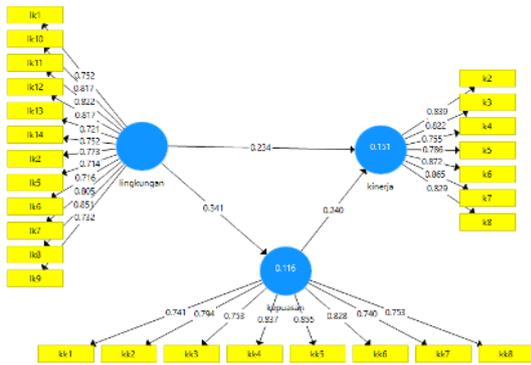
Tabel 1. R-Square

	R Square
kepuasan	0.116
kinerja	0.151

Sumber: Hasil Olahdata, 2018

Model Pengukuran (*Outer Model*)

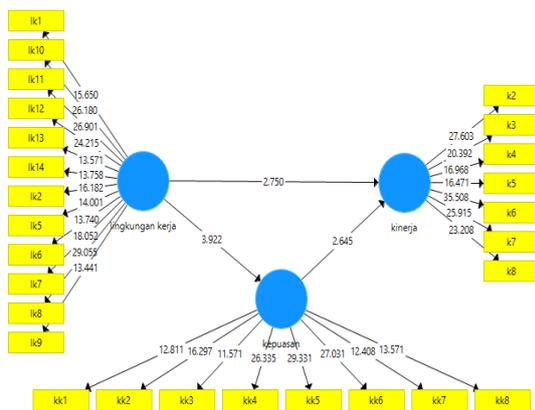
Pada pengukuran model ini menunjukkan indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak. Berikut adalah hasil pengujian pada *path diagram*.



Gambar 2. Path Diagram

Model Pendugaan Parameter

Estimate for path coefficients merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja. Dilakukan dengan *prosedur bootstrapping*.



Gambar 3. Output Bootstrapping

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan hubungan antara konstruk penelitian atau pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian ini peneliti menggunakan *P-Value*. Untuk menolak atau menerima hipotesis digunakan probabilitas, maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$. Berikut hasil hipotesis yang didapatkan setelah dilakukan pengujian.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang ditemukan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample estimate* sebesar 0.341 yang berarti memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* sebesar 0.000 yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang ditemukan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample estimate* sebesar 0.240 yang berarti memiliki pengaruh yang positif. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-values* sebesar 0.008 yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang tersedia nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pada distribusi penilaian variabel lingkungan kerja, keamanan pada lingkungan kerja memiliki rerata terbesar yaitu 3,60 yang berarti keamanan memiliki pengaruh terbesar terhadap kenyamanan lingkungan kerja karyawan pada SP Aluminium Yogyakarta.

Namun sebaliknya, apabila lingkungan SP Alumunium terdapat kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan kondisi udara yang tidak bersih karena mengandung debu halus yang dapat menyebabkan PAK, maka lambat laun akan menurunkan kinerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta.

Hasil penelitian ini mendukung riset terdahulu yaitu Chandrasekar (2011) Lingkungan kerja seperti tempat kerja dan tata letak tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan ketika bekerja. Lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya peralatan pelindung diri mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat Wibowo (2014) yaitu lingkungan kerja atau situasi kerja yang memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai, serta kepuasan kerja seperti hubungan yang harmonis diantara karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pada distribusi penilaian variabel lingkungan kerja, keamanan pada lingkungan kerja memiliki rerata terbesar yang berarti keamanan memiliki pengaruh terbesar terhadap kenyamanan lingkungan kerja karyawan pada SP Alumunium Yogyakarta. Sedangkan pada distribusi penilaian variabel kepuasan kerja yaitu hubungan satu karyawan dengan karyawan lain memiliki rerata terbesar yang berarti pada perusahaan tersebut kepuasan karyawan paling besar dipengaruhi oleh keharmonisan ditempat kerja.

Namun sebaliknya, apabila lingkungan yang ada memiliki suara yang bising atau memiliki sirkulasi udara yang buruk dan karyawan tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan seperti menurunnya tingkat pencapaian target.

Hasil riset ini mendukung riset sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Huda (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji menyakinkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat peran kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dalam hubungan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Coca Cola.

Maka dari itu, hasil penelitian yang telah didapatkan dalam penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis I diterima. Lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan, sehingga adanya kepuasan kerja menyebabkan lingkungan kerja menjadi semakin kondusif dan berpengaruh pada semakin optimalnya kinerja karyawan SP Alumunium Yogyakarta. Dengan demikian, Hipotesis II diterima. Berdasarkan hasil penelitian, saran yang diajukan oleh penulis adalah Perusahaan SP Alumunium perlu memperhatikan lebih penerangan ditempat kerja karyawan sehingga karyawan terfasilitasi

oleh perusahaan, sirkulasi udara dengan memberikan sarana pertukaran udara contohnya blower, perusahaan hendaknya memfasilitasi karyawan untuk mengurangi dampak kebisingan pada saat bekerja, memberikan fasilitas berbentuk masker yang dapat mengurangi efek bau dari proses pembuatan alumunium, dan perusahaan perlu memperhatikan tata letak pada setiap proses pembuatan alumunium (contohnya pada bagian pengecoran, poles, bubut dan *finishing*) sehingga setiap bagian terorganisir dan lebih efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Achsa, Andhatu. 2018. Determinasi Kinerja Tenaga Penjual Studi Kasus Pada SPBU Majapahit Sendangguwo. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen) 1(2) 11-18*. Doi: 10.31002/rn.v1i2.711
- Agbozo, George Kafui et al. 2017. The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management 2017*; 5(1): 12-18.
- As'ad, M. 2004. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online)* <http://www.ijecbs.com> Vol. 1 Issue 1 January 2011.
- Ghozali, Imam. 2006. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, dkk. 2003. Organizations: Behavior Structure Processes. Eleventh Edition.
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada
- Huda, Nurul. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang). *Jurnal Repository Universitas Widyagama Malang*, accessed March 19, 2018, <http://widyagama.org/pustaka/repository/items/show/13>.
- Inuwa1, Mohammed. 2016. Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*; Vol. 1, No. 1; 2016.
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kamel, Khoualdi & Ohoud, Saleh. 2015. The Impact of Knowledge Management on Job Satisfaction: A Study on Saudi Public Universities. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-51033-5>.
- Khan, Alamdar Hussain et al. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management* Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, February 22, 2012.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2004. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Kurniawan, Fajar. 2014. Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas X Yogyakarta). UIN Yogyakarta: Thesis Magister Manajemen.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, P.S. Alih Bahasa Benyamin Molan. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2009. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: CV. Mandar Maju.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Seran, Emel. 2010. Aluminium: pengolahan bijih, sifat manfaat dan kelebihan. Diakses pada tanggal 26 Maret 2018. <https://wanibesak.wordpress.com/tag/manfaat-dan-kelebihan-aluminium/>.
- Siagian, P. Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wexley & Yukl, 1977. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta: Bina Aksara
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa
- _____. 2016. Manajemen kinerja. Depok: rajawali pers.
- Widodo, Djoko Setyo. 2014. Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). Journal of Economics and Sustainable Development Vol.5, No.26: 62- 66.