

Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Fitri Rahmadani¹, Alexander Sampeliling^{2✉}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda yakni sebanyak 34 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dan jumlah responden adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda sebanyak 34 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode SEM PLS dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda.

Kata kunci: Lingkungan kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan

The effect of work environment and job satisfaction on employee performance

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment and job satisfaction on employee performance. As well as testing the role of job satisfaction in mediating the effect of the work environment on the performance of employees of PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda. The population in this study were all employees of PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda, as many as 34 people. This research is a research with a quantitative approach. Determination of the sample in this study using the census technique and the number of respondents is all employees at PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda as many as 34 people. Data collection techniques in this study is using a questionnaire. The analysis technique in this study uses the SEM PLS method using the SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, then job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and lastly the work environment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as a mediation for employees of PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda.

Key words: *Work environment; job satisfaction; and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu organisasi. Karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan atau organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar memiliki kemampuan dan kompetensi yang dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai sasarannya. Hal ini dikarenakan kualitas dari karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pada data penilaian kinerja tersebut dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang kinerjanya kurang baik dan belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Sementara karyawan yang bekerja dengan baik jumlahnya lebih sedikit dibandingkan karyawan yang kinerjanya kurang baik. Sementara sisanya memiliki kinerja yang cukup hal ini ditunjukkan dari adanya keluhan yang disampaikan dari pelanggan mengenai adanya keterlambatan dalam pengiriman barang, tidak terkirimnya barang sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan rusaknya paket saat diterima oleh pelanggan. Hal ini tentu dapat menyebabkan ketidakpuasan akan layanan yang diberikan serta dapat mengurangi kepercayaan pelanggan.

Setelah ditelusuri lebih lanjut ada beberapa hal yang mungkin menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan PT.Pos Samarinda ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di PT Pos Indonesia Cabang Samarinda ini, dimana hasilnya menunjukkan bahwa PT Pos masih belum memiliki fasilitas dan lingkungan kerja yang cukup memuaskan bagi karyawan, seperti tidak adanya penggunaan air conditioner sehingga membuat ruangan menjadi panas dan kurang nyaman, serta kurangnya ventilasi udara yang membuat ruangan menjadi pengap. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Selain dalam segi lingkungan kerjanya, dalam PT.Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda ini diketahui adanya beberapa hal yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Salah satunya yaitu ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat berpengaruh terhadap cara karyawan melakukan pekerjaannya, dimana karyawan tidak memiliki motivasi lebih untuk bekerja lebih keras dan hanya bekerja seadanya. Faktor kepuasan karyawan tentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan yang puas akan memberikan kontribusi terbaik yang dapat mereka tawarkan kepada perusahaan.

Selain itu PT Pos ini juga merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, sehingga kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pun juga akan mempengaruhi kepuasan dari pelanggan. Tujuan dari PT.Pos sendiri adalah berorientasi kepada kepuasan pelanggan. Pelanggan akan puas jika semua karyawan bekerja dengan baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2016 : 7). Sementara Robbins & Judge (2015 : 260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut pendapat dari Bangun (2014 : 231) Kinerja (performance) adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Sedangkan Edison (2016 : 176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diembannya.

Menurut Bangun (2014 : 233) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut: 1) Jumlah pekerjaan. 2) Kualitas pekerjaan. 3) Ketepatan waktu. 4) Kehadiran. dan 5) Kemampuan kerja sama. Menurut Kasmir (2016 : 189) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) Kemampuan dan keahlian. 2) Pengetahuan. 3) Rancangan kerja. 4) Kepribadian. 5) Motivasi kerja. 6) Kepemimpinan. 7) Gaya kepemimpinan. 8) Budaya Organisasi. 9) Kepuasan kerja. 10) Lingkungan kerja. 11) Loyalitas. 12) Komitmen. 13) Disiplin kerja

Selain itu menurut Handoko (2019 : 135) penilaian kinerja memiliki manfaat sebagai berikut: 1)

Perbaikan prestasi kerja. 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. 3) Keputusan-keputusan penempatan. 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. 5) Perencanaan dan pengembangan karier. 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. 7) Ketidak-akuratan transformasional. 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan 9) Kesempatan kerja yang adil. 10) Tantangan-tantangan eksternal

Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan pekerjaan dapat dikatakan baik jika karyawan dapat menjalankan tugas dan kegiatannya secara aman, nyaman, optimal dan sehat. Lingkungan kerja sendiri merupakan bentuk dari segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi diri mereka dan tugas yang diberikan kepada mereka, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. (Sunnyoto, 2013 : 43)

Sedangkan menurut pendapat dari Sofyan (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dalam suatu wilayah tertentu. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Sedarmayanti, (2018 : 26) bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu dan kondisi yang ada di tempat kerja, dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah adalah segala bentuk sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, dan dapat mempengaruhi pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Siagian (2014 : 59) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Bangunan tempat kerja. 2) Peralatan kerja yang memadai. 3) Fasilitas. 4) Tersedianya sarana angkutan umum. 5) Hubungan dengan rekan kerja setingkat. 6) Hubungan karyawan dengan atasan. 7) Kerjasama antar karyawan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018 : 28) yaitu: 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja. 2) Temperatur di tempat kerja. 3) Kelembaban di tempat kerja. 4) Sirkulasi udara. 5) Kebisingan di tempat kerja. 6) Getaran mekanis di tempat kerja. 7) Bau-bauan di tempat kerja. 8) Tata warna di tempat kerja. 9) Dekorasi atau tata letak. 10) Musik. 11) Keamanan di tempat kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut pendapat dari Kreitner & Kinicki (2014 : 169) kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Hasibuan (2020 : 202) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Sikap ini dapat tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan maupun kombinasi diantara dalam dan luar pekerjaan.

Robbins & Judge (2015 : 46) berpendapat bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi beserta karakteristik-karakteristiknya. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead & Griffin, 2013 : 71).

Kepuasan kerja dapat mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan, karyawan yang puas juga akan cenderung lebih loyal kepada perusahaan. Sementara jika karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan cenderung menunjukkan sikap seperti kemalasan, kerja yang asal-asalan, mogok kerja, atau bahkan keluar dari pekerjaannya. Hal ini tentu akan memiliki dampak yang buruk dan sangat merugikan bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan emosional yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana cara ia memandang pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dapat dicerminkan dari bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge (2015 : 181-182) ada beberapa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja yaitu: 1) Kerja yang secara mental menantang. 2) Imbalan yang pantas. 3) Rekan kerja

yang mendukung. 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017 : 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1) Faktor pegawai. 2) Faktor pekerjaan. Adapun dampak kepuasan dan ketidakpuasan karyawan menurut Robbins & Judge (2015 : 112) yaitu: 1) Keluar (exit) . 2) Suara (voice). 3) Loyalitas (loyalty). 4) Pengabaian (neglect).

METODE

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif. Berdasarkan waktu data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross section dikumpulkan dalam satu waktu secara bersamaan terhadap sumber data responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dimana peneliti menggunakan media kuisisioner dalam mengumpulkan data dan informasi.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda sebanyak 34 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda yang berjumlah 34 orang.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan melakukan penyebaran kuisisioner yang telah disediakan kepada karyawan. Data yang terkumpul kemudian diukur menggunakan skala likert.

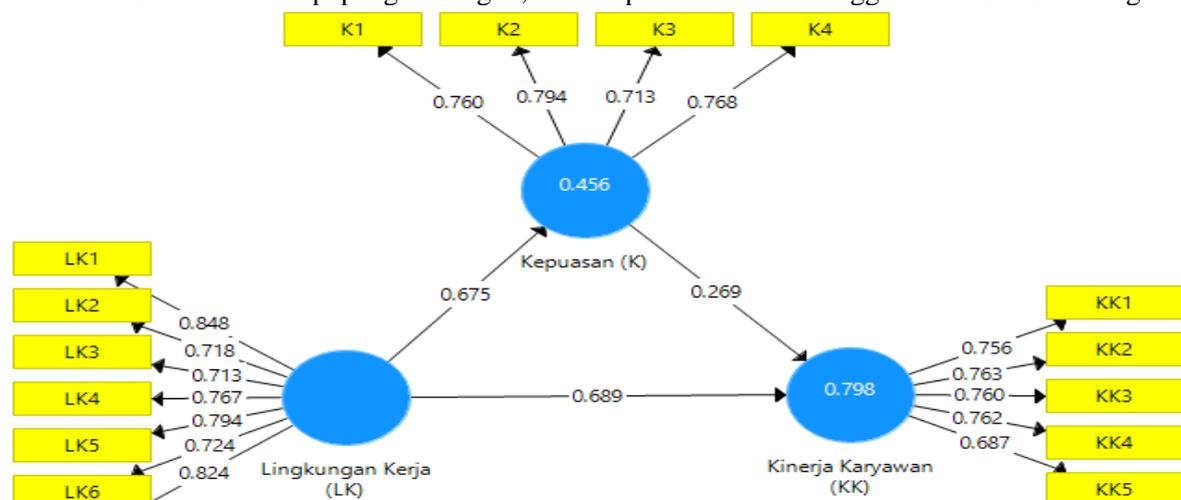
Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode SEM PLS. Hasil dari data kuisisioner kemudian diolah menggunakan software SmartPLS 3.0. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji yang dilakukan yakni, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Outer Model, Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, Inner Model, R-Square, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item/component score yang diestimasi dengan software SmartPLS. Validitas dinilai dengan cara melihat convergent validity (besarnya original sample estimate/loading factor diatas 0,7 sangat direkomendasikan). Namun, sedemikian loading factor 0,50-0,60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan, dalam penelitian ini menggunakan batas loading factor



sebesar 0,50.

Gambar 2 Hasil Outer Loading (Convergent Validity)

Tabel 2 Hasil Outer Loading (Convergent Validity)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Loading Factor	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA (LK)	LK1	0,848	0,5	Valid
	LK2	0,718	0,5	Valid
	LK3	0,713	0,5	Valid
	LK4	0,767	0,5	Valid
	LK5	0,794	0,5	Valid
	LK6	0,724	0,5	Valid
	LK7	0,824	0,5	Valid
KEPUASAN KERJA (K)	K1	0,760	0,5	Valid
	K2	0,794	0,5	Valid
	K3	0,713	0,5	Valid
	K4	0,768	0,5	Valid
KINERJA KARYAWAN (KK)	KK1	0,756	0,5	Valid
	KK2	0,763	0,5	Valid
	KK3	0,760	0,5	Valid
	KK4	0,762	0,5	Valid
	KK5	0,687	0,5	Valid

Sumber : Pengolahan Data SmartPLS, tahun 2022

Berdasarkan gambar dan tabel diatas, didapatkan hasil pengujian validitas konvergen dilihat dari besarnya angka pada outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Melalui hasil analisis pengolahan dengan menggunakan SmartPLS terlihat bahwa pengukuran tiap variabel penelitian memiliki outer loading yang berkisar antara 0,687 sampai dengan 0,848. Hal ini menunjukkan bahwa semua loading factor memiliki nilai diatas 0,50, sehingga indikator untuk semua variabel sebagai pengukur konstruk telah terbukti memenuhi validitas konvergen.

Discriminant Validity

Pada pengukuran discriminant validity dilihat melalui nilai cross loading pada setiap variabelnya. Jika korelasi konstruk dengan indikator lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka dapat dikatakan indikator tersebut memenuhi kriteria discriminant validity. Berikut merupakan nilai cross loading dari setiap indikator :

Tabel 3 Discriminant Validity (Cross Loadings)

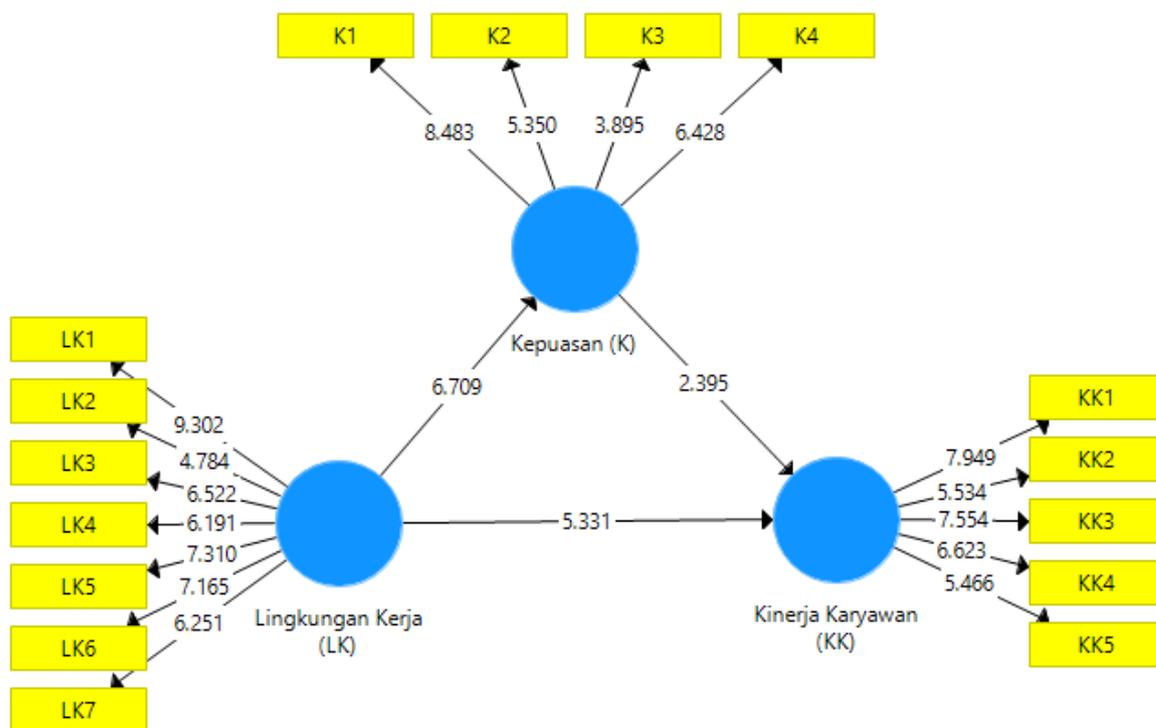
Indikator	Variabel		
	Lingkungan Kerja (LK)	Kepuasan Kerja (K)	Kinerja Kayawan (KK)
LK1	0,848	0,662	0,809
LK2	0,718	0,386	0,585
LK3	0,713	0,377	0,659
LK4	0,767	0,592	0,656
LK5	0,794	0,563	0,708
LK6	0,724	0,478	0,521
LK7	0,824	0,526	0,717
K1	0,658	0,760	0,649
K2	0,448	0,794	0,543
K3	0,368	0,713	0,545
K4	0,522	0,768	0,465
KK1	0,578	0,591	0,756
KK2	0,702	0,579	0,763
KK3	0,706	0,485	0,760
KK4	0,628	0,558	0,762
KK5	0,625	0,532	0,687

Sumber :Pengolahan Data dengan SmartPLS, tahun 2022

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat beberapa nilai loading factor untuk setiap indikator darimasing-masing variabel laten memiliki nilai loading factor yang lebih besar dibanding nilai

loading dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik dimana beberapa variabel laten memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)



Pada composite reliability nilai yang diharapkan adalah >0,7 dan pada average variance extracted (AVE) nilai yang diharapkan adalah >0,5.

Tabel 4 Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kode	Variabel	Composite Reliability >0,70	Average Variance Extracted (AVE) >0,50	Keterangan
X1	Lingkungan Kerja	0,911	0,595	Reliabel
X2	Kepuasan Kerja	0,845	0,576	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,863	0,557	Reliabel

Sumber :Pengolahan Data dengan SmartPLS, tahun 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) pada variabel , Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan diatas 0,5 seperti yang direkomendasikan. Dalam composite reliability semua konstruk juga memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai diatas 0,70 seperti yang direkomendasikan

Model Struktural atau Inner Model

Pengujian model struktural atau Inner Model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian.Model struktural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural

Gambar 3 Model Struktural

Sumber : Pengolahan Data SmartPLS, 2022

Pada gambar 3 tidak ada indikator yang dihilangkan atau dieliminasi dari model struktural karena semua indikator valid setelah melalui uji validitas konvergen.

Evaluasi Goodness Of Fit Model

Dalam evaluasi model atau menilai model dengan SmartPLS dapat dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 5 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 5 R-Square

	R-Square
Lingkungan Kerja	
Kepuasan Kerja	0,456
Kinerja Karyawan	0,798

Sumber :Pengolahan Data dengan SmartPLS, tahun 2022

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) buah variabel eksogen yang mempengaruhi 1 (satu) variabel endogen yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 5 menunjukkan nilai R-square untuk variabel kinerja sebesar 0,798 artinya model ini menjelaskan fenomena kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 79,8 % (0,798 x 100%) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel diluar dari model penelitian sebesar 20,2% (100% - 79,8%). Kemudian fenomena atau variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja sebesar 45,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel diluar dari model penelitian sebesar 54,4% (100% - 45,6%).

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P Values
Lingkungan Kerja (LK) → Kinerja Karyawan (KK)	0,689	0,670	0,129	5,331	0,000
Lingkungan Kerja (LK) → Kepuasan Kerja (K)	0,675	0,704	0,101	6,709	0,000
Kepuasan Kerja (K) → Kinerja Karyawan (KK)	0,269	0,276	0,113	2,395	0,017

Pengujian hipotesis pada SmartPLS dilakukan dengan uji t (t-test) dengan melihat nilai t statisticnya. Tingkat kepercayaannya yang akan digunakan adalah 95% sehingga tingkat presisi atau batas ketidak-akuratan sebesar 5% atau 0,05 dengan menggunakan nilai t-statistik sebesar 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila nilai t-statistik <1,96 maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel endogen. Sebaliknya apabila nilai t-statistik >1,96 maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen.

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda)

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki nilai original sample sebesar 0,689 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,331 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel 5,331 > 1,96. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan hipotesis pertama.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Rahardjo, (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Narasuci et al., (2018) menyatakan bahwa hubungan yang baik antara rekan kerja dengan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 1 di terima.

/

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda)

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja (LK) terhadap kepuasan kerja (K) memiliki nilai original sample sebesar 0,675 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,331 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel $6,709 > 1,96$. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang sesuai dengan hipotesis kedua.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agbozo, (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh, (2015) menyatakan bahwa semakin baik lingkungan tempat seseorang bekerja maka semakin besar pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 di terima.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda)

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel kepuasan kerja (K) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki nilai original sample sebesar 0,269 dengan nilai T-Statistics sebesar 5,331 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel $2,395 > 1,96$. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan hipotesis ketiga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Egenius, Triatmanto, & Natsir, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Aruan & Fakhri, (2015) yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempertahankan prestasi kerjanya.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 3 di terima.

Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda)

Tabel 7 Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (LK) → Kinerja Karyawan (KK) → Kepuasan Kerja (K)	0,182	0,195	0,088	2,074	0,039

Sumber :Pengolahan Data dengan SmartPLS, tahun 2022

Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja (LK) terhadap kinerja karyawan (KK) melalui kepuasan kerja (K) sebagai mediasi memiliki nilai original sample sebesar 0,182 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,074 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-tabel $2,074 > 1,96$. Pada hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi yang sesuai dengan hipotesis keempat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) yang hasilnya

menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dalam me-mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Idris et al, (2020) juga menyatakan hal yang serupa bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator untuk hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini berarti Hipotesis 4 di terima.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki 7 indikator yaitu bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan umum, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan karyawan dengan atasan, dan kerjasama antara karyawan. Dengan indikator tertinggi merupakan bangunan tempat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda sudah memiliki bangunan tempat kerja yang baik dan memperhatikan keselamatan karyawannya. Maka dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan tempat seseorang bekerja maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki 4 indikator yaitu kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Dengan indikator tertinggi merupakan imbalan yang pantas. Hal ini dapat diartikan bahwa PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda sudah memberikan gaji atau imbalan yang sesuai dengan beban kerja dan kompetensi masing-masing karyawan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki 5 indikator yaitu mencakup jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Dengan indikator tertinggi merupakan kualitas pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Kota Samarinda sudah menghasilkan kualitas kerja yang baik dan sesuai dengan aturan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Egenius, S., Triatanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalial & Sumberdaya Mnausia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence From Indonesia. 8(2), 735–751.
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated By Work Motivation and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.04.11>
- Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City , Central JAVA , Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74. Retrieved from <http://www.garph.co.uk/IJARMSS/June2014/7.pdf>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (5th ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.