

LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ilham Andariasta Baru

Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email : Ilhamsmart27@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine whether the physical work environment has a direct effect on employee performance at PTPN III Medan. Does the physical work environment affect employee performance through job satisfaction at PTPN III Medan. Does the non-physical work environment have a direct effect on employee performance at PTPN III Medan. Does the non-physical work environment affect employee performance through job satisfaction at PTPN III Medan. The population in this study was 310 people and 175 samples were taken using the Slovin method. The analysis technique used is Path Analysis.

The results showed that the physical work environment had a positive and significant effect on job satisfaction at PTPN III Medan. Non-physical work environment has a positive and significant significant effect on job satisfaction at PTPN III Medan. Physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PTPN III Medan. Non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PTPN III Medan. Job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee performance at PTPN III Medan. Job satisfaction has a positive and significant direct effect between the physical work environment on employee performance at PTPN III Medan. Job satisfaction has a positive and significant direct effect between non-physical work environments on employee performance at PTPN III Medan.

Keywords: *Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunnyoto, 2013:1). Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai output yang diinginkan organisasi. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang7 maksimal. Apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan output organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi (Felinda, 2016: 1).

Suatu organisasi di katakan berhasil jika secara efektif dan efisien daapt mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintah, tidak dapt dipungkiri, tenaga kerja menjadi urat nadi, unsur penting yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (Haeruddin, 2016:198).

Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang di prakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (Mangkunegara, 2010:6). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Menurut Bangun (2012: 234) indikator kinerja meliputi, [1] Kuantitas kerja, [2] Kualitas kerja, [3] Produktivitas kerja,[4] Ketepatan waktu.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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 dan etika (Prawirosentono, 2012:5). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahlan, 2015: 53).

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah memberikan lingkungan kerja yang nyaman pada karyawannya. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan menurun (Umar, 2010: 37-38). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Rahmawati, 2014:3). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Arianto, 2013: 195). Lingkungan kerja itu meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti, 2014: 2). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan di pengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan fisik yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalm diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seorang tersebut (Nuryasin, 2016:18). Dari kedua jenis lingkungan kerja indikator lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2011:25) yaitu, [1] Suhu, [2] Kebisingan, [3] Penerangan, [4] Mutu Udara. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2016:18). Menurut Lumbatoruan (2013:734) lingkungan kerja non fisik meliputi, [1] Pengawasan yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat, [2] Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi, [3] Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik, [4] Perlakuan dengan baik, manusia, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota, [5] Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun diluar dinas, [6] Hubungan berlangsung secara serasi, [7] lebih bersifat

informal, [8] penuh kekeluargaan, [9] Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif, [10] Hubungan antar individu, [11] Adil dan objektif

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nuryasin, 2016:18). Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumartono, 2016: 18). Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan (Siagian, 2014:61).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2013:117). Menurut Luthans (2006: 224- 245) indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu, [1] Gaji, [2] Promosi, [3] Supervisi (hubungan dengan atasan), [4] Tunjangan tambahan, [5] Penghargaan, [6] Prosedur dan Peraturan Kerja, [7] Rekan Kerja, [8] Pekerjaan itu sendiri, [9] Komunikasi

Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan (Hendri, 2012: 20; Robbins, 2011: 110). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Mangkunegara, 2013:117). Kepuasan kerja merupakan variabel sikap individu pekerja yang biasa ditempatkan sebagai mediator berbagai kebijakan dan dukungan keorganisasian yang mempengaruhi perilaku (kinerja) karyawan (Junita, 2017). Lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Untung dkk, 2017; Eka dkk (2016). Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut maka penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja, yang sebelumnya belum diteliti.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Pada tahap Teknik analisis data diolah dan dianalisis terlebih dahulu sedemikian rupa sehingga berhadail menarik kesimpulan untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Menurut Sekaran (2016:175) Analisis data digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik tujuan analisis data yaitu mendapatkan perasaan terhadap data, menguji kualitas data, dan menguji hipotesis penelitian. Selain itu analisis data berguna untuk menyajikan temuan empiris berupa data statistik deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungannya dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan (Ferdinand, 2014: 229). Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan non fisik) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) dan (lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), maka akan digunakan

metode regresi linier sederhana dan berganda dan analisis data juga menggunakan SPSS, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX + \varepsilon \\
 Z &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \\
 Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \varepsilon \\
 Y &= \text{Kinerja Karyawan} \\
 a &= \text{Konstanta} \\
 b_1, b_3 &= \text{koefisien regresi berganda} \\
 X_1 &= \text{Lingkungan kerja fisik} \\
 X_2 &= \text{Lingkungan kerja non fisik} \\
 Z &= \text{Kepuasan kerja} \\
 \varepsilon &= \text{Standard Error}
 \end{aligned}$$

Uji Model

Uji model digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuat layak atau tidak. Uji model yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Regresi I

Uji F (Uji Simultan) Regresi 1

Uji F (Uji Simultan) Regresi 1 ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 512,282 | 2 | 256,141 | 16,684 | ,000 ^a |
| | Residual | 2640,575 | 172 | 15,352 | | |
| | Total | 3152,857 | 174 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Tabel diketahui nilai F-hitung sebesar 16,684. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 2-1 = 1$ dan $df_2 = n-k = 175-2 = 173$ diperoleh sebesar 3,06, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,684 > 3,06$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulannya bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial) Regresi 1 Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,518 | 2,656 | | 2,389 | ,039 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,422 | ,076 | ,389 | 5,559 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | ,203 | ,103 | ,138 | 1,979 | ,049 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil uji t di Tabel bermakna:

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 5,559 dengan nilai sig. 0,000. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-k = 175-2 = 173$, diperoleh 1,974. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $5,559 > t$ -tabel 1,974, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya setiap meningkatnya lingkungan kerja fisik maka meningkat kepuasan kerja yang terjadi dengan pegawai, jika mengalami penurunan dalam lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja akan naik, dan pengaruhnya signifikan.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah 1,979 dengan nilai sig. 0,049. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-k = 175-2 = 173$, diperoleh 1,974. Nilai Sig. $0,049 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $1,979 > t$ -tabel 1,974, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya setiap meningkatnya lingkungan kerja non fisik maka meningkat kepuasan kerja yang terjadi dengan pegawai, jika mengalami peningkatan dalam lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja akan naik, dan pengaruhnya signifikan.

Berdasarkan hasil uji di Tabel IV.10 maka dapat dikembangkan model regresi berganda sebagai berikut : $Z = 5,518 + 0,422 X_1 + 0,203 X_2 + e$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta $\alpha = 5,518$
 Nilai konstanta sebesar 5,518, menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 5,518 satuan.
2. Koefisien Regresi Lingkungan kerja fisik (X_1)
 Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,422 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja fisik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,422 atau 42,2% dan sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun 1% maka kepuasan kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,422 atau 42,2%.
3. Koefisien Regresi Lingkungan kerja non fisik (X_2)
 Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,203 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja non fisik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,203 atau 20,3% dan sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik menurun 1% maka kepuasan kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,203 atau 20,3%.

Koefisien Determinasi Regresi 1

Uji Koefisien Determinasi Regresi 1

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,403 | ,162 | ,153 | 3,91819 |

a. Predictors: (Constant),, Lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Hasil Tabel menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,403 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil *output* di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,153, artinya pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) 15,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Regresi II

Uji F (Uji Simultan) Regresi II

Uji F (Uji Simultan) Regresi II
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 161,470 | 3 | 53,823 | 5,389 | ,001 ^a |
| | Residual | 1707,878 | 171 | 9,988 | | |
| | Total | 189349 | 174 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Tabel diperoleh nilai F-hitung sebesar 5,389. Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 175-3 = 172$ diperoleh sebesar 3,06, dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,389 > 3,06$) dan nilai $Sig. < 0,05$ ($0,001 < 0,05$), maka kesimpulannya bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Uji t (Uji Parsial) Regresi II

Hasil Uji t (Uji Parsial) Regresi II
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,839 | 2,169 | | 2,692 | ,008 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,181 | ,066 | ,217 | 2,723 | ,007 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | ,178 | ,084 | ,157 | 2,124 | ,035 |
| | Kepuasan Kerja | ,056 | ,062 | ,072 | ,907 | ,366 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil uji t di Tabel IV.15 bermakna:

a. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 2,723 dengan nilai sig. 0,007. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-k = 175-2 = 173$, diperoleh 1,974. Nilai $Sig. 0,007 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $2,723 > t$ -tabel 1,974, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap meningkatnya lingkungan kerja fisik maka meningkat kinerja yang terjadi dengan pegawai, jika mengalami kenaikan dalam lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan naik, dan pengaruhnya signifikan.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah 2,124 dengan nilai sig. 0,035. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-k = 175-2 = 173$, diperoleh 1,974. Nilai $Sig. 0,035 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $2,124 > t$ -tabel 1,974, maka hipotesis teruji. Hasil disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap meningkatnya lingkungan kerja non fisik maka meningkat kinerja yang terjadi dengan pegawai, jika mengalami peningkatan dalam lingkungan kerja non fisik maka kinerja karyawan akan naik, dan pengaruhnya signifikan.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,907 dengan nilai sig. 0,366. Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-k = 175-2 = 173$, diperoleh

1,974. Nilai Sig. 0,366 > 0,05 dan hasil uji t-hitung 0,907 < t-tabel 1,974 artinya hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil uji tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji di Tabel IV.15 maka dapat dikembangkan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,839 + 0,181 X_1 + 0,178 X_2 + 0,056 Z + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan dengan hasil sebagai berikut :

1. Konstanta $\alpha = 5,839$
Nilai konstanta sebesar 5,839, menunjukkan nilai variabel lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan kepuasan kerja (Z) dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 5,839 satuan.
2. Koefisien Regresi Lingkungan kerja fisik (X_1)
Variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,181 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja fisik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,181 atau 18,1% dan sebaliknya jika lingkungan kerja fisik menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,181 atau 18,1%.
3. Koefisien Regresi Lingkungan kerja non fisik (X_2)
Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,178 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja non fisik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,178 atau 17,8% dan sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,178 atau 17,8%.
4. Koefisien Regresi Kepuasan kerja (Z)
Variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,056 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,056 atau 5,6% dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun 1% maka kinerja karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,056 atau 5,6%. Namun pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai mediasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Regresi II

Uji Koefisien Determinasi Regresi II

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,294 ^a | ,086 | ,070 | 3,16032 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik,

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil uji Tabel diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,294 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil *output* di atas diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,070, artinya pengaruh lingkungan kerja fisik (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2) dan kepuasan kerja (Z) 7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja di PTPN III Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PTPN III Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak H_a diterima. Penelitian ini diperkuat dari Untung & Nugraheni (2017), Eka dkk (2016), Hendri (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogatama (2017) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin membaik lingkungan kerja fisik akan menciptakan suatu pekerja yang menyenangkan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PTPN III Medan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PTPN III Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,049 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak H_a diterima.

Penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Pangarso & Ramadhayanti (2015), Untung & Nugraheni (2017), Eka dkk (2016), Hendri (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa menyenangkan untuk kinerja karyawan PTPN III Medan.

Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak H_a diterima. Penelitian ini diperkuat oleh pendapat Mangiring dkk (2018), Ramadhan dkk (2018), Untung & Nugraheni (2017), Eka dkk (2016), Sahlan dkk (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin membaik lingkungan kerja fisik akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk kinerja karyawan PTPN III Medan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja PTPN III Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak H_a diterima. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Maqfiranti dkk (2014), Untung & Nugraheni (2017), Eka dkk (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Penelitian ini diperkuat oleh pendapat Timple dalam Mangkunegara (2010:15) yang menyatakan bahwa kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal (disposisional) yaitu faktor dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa menyenangkan untuk kinerja karyawan PTPN III Medan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan sebesar $0,366 > 0,05$. Berarti H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahlan dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji *crosstabs* (tabulasi silang) diketahui tingkat kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja sebagai berikut :

Hasil Distribusi Frekuensi Silang Kepuasan Kerja dan Tingkat Kinerja Karyawan

| Tingkat Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan | | | | (%) |
|---------------------------|------------------|-----------|-----------|---------------|------------|
| | Tidak Setuju | Netral | Setuju | Sangat Setuju | Total |
| Tidak Setuju | 6 | 2 | 1 | 2 | 11 |
| Netral | 1 | 9 | 8 | 4 | 22 |
| Setuju | 3 | 11 | 39 | 11 | 64 |
| Sangat Setuju | 6 | 5 | 18 | 6 | 35 |
| Total | 16 | 27 | 66 | 23 | 132 |

Berdasarkan tabel diatas terdapat 4 tingkatan kinerja karyawan yaitu berada pada tingkat setuju sebanyak 64 responden dan tingkat sangat setuju sebanyak 35 responden. Sedangkan tingkat kepuasan kerja berada pada tingkat setuju sebanyak 66 responden dan netral sebanyak 27 responden (Lampiran 3). Hasil yang berbeda diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Untung & Nugraheni (2017), Prayogatama (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 ditolak.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PTPN III Medan dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PTPN III Medan.

Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan serta variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan

SARAN

Bagi PTPN III Medan diharapkan PTPN III Medan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik, karena dari pembahasan diatas lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperlihatkan kepuasan kerja para karyawan, karena variabel tersebut berpengaruh positif sebagai mediator dalam pengaruh langsung lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Bagi pihak lain, Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk kedalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Eka, S., Dwi. S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N.(2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1): 76- 85.
- Felinda, V. B.,& Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional IV Jateng dan DIY). *Diponegoro Journal of Management*, (3): 1- 15.
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Haeruddin, K., Mattalanta, dan Hasmin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Balukumbu. *Jurnal Mirai Management, Vol, 1(1):197- 210*.
- Hendri, E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 9(3):1- 16*.
- Junita, A. (2017). Organizational Learning Culture, Consumer Satisfaction and Employee's Attitude: Causality Analysis. *Jurnal Dinamika Manajemen, 8(1): 68-82*. DOI: <http://dx.doi.org/10.15294/jdm.v8i1.10412>.
- Luthans, F. (2006). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.
- Mangkunegara & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., & Anto, A. (2017). *Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(3): 1-14*
- Nuryasin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 41(1): 16- 24*.
- Pangarso, A., & Ramadhayanti, V. (2015). Pengaruh lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja, 19(1): 172- 19.1*
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prayogatama, A. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P & GA (Personalia And General Affair) PT. Japfa Compeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(3): 1-11*.
- Rahmawati, Swasto dan Prasetya. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*. *Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2): 1-9*.
- Ramadhan, F. D., Suharyono, B. S., & Mukzam, M. D.(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 63(1): 50- 57*.
- Robbins, P. S.,& Judge, A. T.(2012). *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A. & Trang, I. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulut Cabang Airmadidi*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(1): 52- 62*
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014) *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Sugito, P. & Sumartono. (2016). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Edisi 1-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Untung, D., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Journal Of Management, 6(4): 1-12*.