

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG

Nurmin Arianto<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
dosen01118@unpam.ac.id<sup>1\*</sup>

Received 5 Juli 2022 | Accepted 26 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada PT SMG. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel yang dilakukan secara acak atau random sampling sebanyak 109 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, uji model regresi dan uji sobel. Hasil Penelitian uji model 1 maka diperoleh nilai  $Y = 47,785 + 0,107x$ , diperkuat dengan Uji Hipotesis kesatu nilai  $t$  hitung  $(2,612) > t$  tabel  $(1,984)$  dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis kesatu dapat diterima. Hasil uji model 2 maka diperoleh nilai  $Z = Y = 57,841 + 0,106x$  diperkuat penelitian hipotesis kedua nilai  $t$  hitung  $(2,577) > t$  tabel  $(1,984)$  dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis kedua dapat diterima serta Hasil uji model 3 maka diperoleh nilai  $Y = 45,806 + 0,030x$  diperkuat hipotesis ketiga nilai  $t$  hitung  $(2,845) > t$  tabel  $(1,984)$  dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil penelitian Uji Sobel nilai  $t$  hitung  $(3,43847167) > t$  tabel  $(1,984)$  yang berarti hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja.

### Abstract

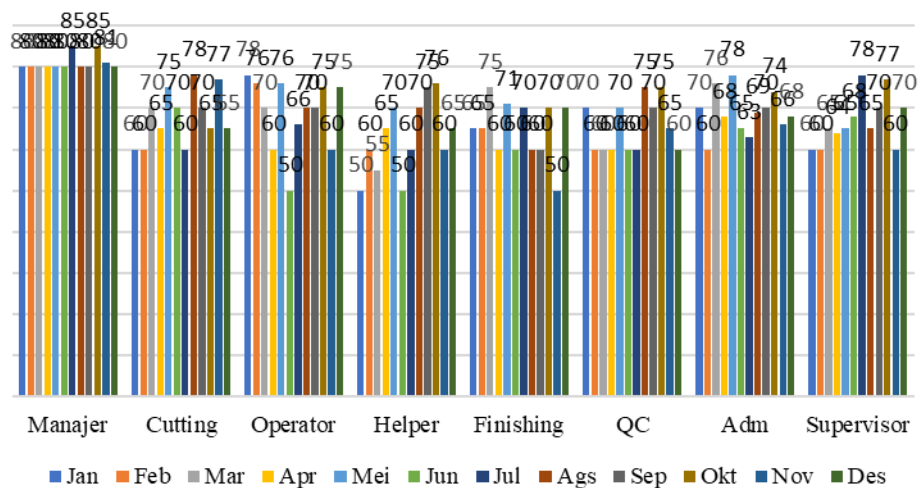
*This study aims to determine whether there is an effect of the work environment on performance through job satisfaction as an intervening variable. The research was conducted at PT SMG. The research method used is quantitative with a random sample of 109 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing the validity test, reliability test, classical assumption test, coefficient of determination test, hypothesis testing, regression model testing and Sobel test. The results of the model 1 test obtained the value of  $Y = 47.785 + 0.107x$ , strengthened by the first hypothesis test, the value of  $t_{count} (2.612) > t_{table} (1.984)$  and the value of sig. shows a number of  $0.000 < 0.05$  which means the first hypothesis can be accepted. The results of the model 2 test showed that the value of  $Z = Y = 57.841 + 0.106x$  was strengthened by the second hypothesis research, the value of  $t_{count} (2.577) > t_{table} (1.984)$  and the value of sig. shows a number of  $0.000 < 0.05$  which means the second hypothesis is acceptable and the results of the model 3 test, the obtained value of  $Y = 45.806 + 0.030x$  is strengthened by the third hypothesis, the value of  $t_{count} (2.845) > t_{table} (1.984)$  and the value of sig. shows a number of  $0.000 < 0.05$  which means the third hypothesis can be accepted. The results of the Sobel test research value  $t_{count} (3.43847167) > t_{table} (1.984)$  which means the fourth hypothesis can be concluded that there is a positive influence between the work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.*

**Keywords:** Work Environment; Employee performance; Job satisfaction

**PENDAHULUAN**

Industri garmen merupakan salah satu bentuk usaha di bidang busana yang memproduksi pakaian jadi dalam jumlah yang banyak. Industri garmen di Indonesia terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan jumlah penduduk yang cukup besar, sehingga profit yang diperoleh sangat menjanjikan dan terjadi persaingan yang ketat di dalam industri garmen. Industri garmen, selain memenuhi kebutuhan pasar lokal sekarang ini telah mencapai pasar internasional, Peningkatan kemampuan karyawan diperoleh dari pelatihan, secara langsung akan berdampak kepada kinerja setiap karyawan. Melalui kinerja yang diperoleh, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Dalam upaya produksi yang dihasilkannya, PT SMG ini memiliki bidang produksi cutting, operator, helper, finishing, QC, line, dan supervisor. PT SMG memproduksi pakaian dimana proses produksi dari bahan mentah sampai bahan jadi lalu di pasarkan. untuk memasarkannya, PT SMG bekerja sama dengan berbagai outlet penjualan seperti Ramayana, Puja Sari, Outlet Tanah Abang, Outlet Pamulang Square, dan Metro Parung. Namun dalam satu tahun terakhir, perusahaan mengalami beberapa masalah terkait masalah kinerja karyawan yang cenderung menurun. Penurunan kinerja pada PT SMG dilihat dari seringnya karyawan melakukan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Penilaian kinerja berdasarkan Jobsdesc



**Grafik 1.** Penilaian Kinerja

PT SMG melakukan penilaian kinerja bukan hanya penilaian perbagian produksi saja tapi juga pada seluruh karyawan setiap bulannya untuk mengetahui dan menganalisa hasil kerja karyawan, penilaian kerja juga berfungsi sebagai pengontrol dan pengawasan kinerja karyawan, apabila karyawan mengalami penurunan kinerja akan sangat terlihat hasil yang buruk pada penilaian kerjanya. Penilaian kinerja pada penelitian ini dilakukan berdasarkan indikator penilaian kinerja PT SMG

**Tabel 1.** Indikator Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT SMG

Penilaian Kinerja	BULAN											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Oct	Nov	Des
Disiplin	70	65	75	50	70	78	60	60	70	76	50	65
Inisiatif	75	70	60	65	75	70	50	65	70	65	77	60
Kerja Sama	60	75	70	60	76	50	66	76	70	75	60	50
Komunikasi	50	60	55	65	70	50	60	70	75	50	60	65

Penilaian Kinerja	BULAN											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Oct	Nov	Des
Kualitas Kerja	70	70	75	78	79	76	70	60	60	70	50	65
Analisis Masalah	50	60	50	55	70	40	50	55	70	69	50	55
Rata-Rata Nilai	64	67	64	62	73	61	59	64	69	68	58	60
Skor	K	K	K	K	C	K	br	K	K	K	br	br

Sumber: PT SMG Bojongsari Depok

Penilaian kinerja karyawan pada Januari sampai Desember. Penilaian Kinerja yang paling terlihat menurun bahkan dikatakan buruk adalah pada bulan Juli, Desember dan Desember. Penilaian kinerja karyawan baru akan dianggap maksimal atau baik apabila penilaian kinerja diatas nilai 90, namun kenyataannya penilaian kinerja karyawan PT SMG dibawah nilai 90. Sehingga, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT SMG tidak baik. Disisi lain rencana dan realisasi produksi pakaian yang dicapai oleh karyawan PT SMG berdampak pada kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dikatakan menurun apabila pencapaian atau hasil produksi tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Pecapaian Kapasitas Produksi Pakaian PT SMG

Produksi	Target Produksi /bln	Hasil Produksi (kodi)											
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Kemeja Anak	1.500 kodi	500	700	750	750	800	700	800	900	700	700	780	850
Kemeja Dewasa	1.500 kodi	550	600	700	750	700	720	700	980	810	600	700	700
Celana Training dewasa	1.500 kodi	600	660	500	700	700	820	800	960	800	810	850	750
Jeans Levis dewasa	1.500 kodi	600	760	650	700	700	810	780	750	800	750	840	850

Sumber: PT SMG Bojongsari Depok

Terlihat bahwa target yang ditetapkan perusahaan setiap bulan nya 1.500 kodi. Namun realisasinya, hasil produksi tidak memenuhi target sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Menurunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan dalam memproduksi pakaian. Hal ini sangat merugikan perusahaan jika produksi terus menerus menurun diakibatkan ketidakpuasan karyawan, dari hasil observasi langsung dengan para karyawan PT SMG, alasan kepuasan kerja yang kurang dipengaruhi secara tidak langsung oleh kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja maupun fasilitas kerja yang ada. Dari banyak nya terget yang ditetapkan perusahaan kurang sebanding dengan peralatan kerja yang ada, seperti hal nya setrika uap gas yang hanya berfungsi 2, walaupun ada 3 yang ada tetapi hanya 2 yang berfungsi, selain itu seringkali mesin jahit mengalami kerusakan yang butuh waktu untuk diservice sehingga menghambat proses produksi. Faktor tersebut pun menjadi salah satu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena kurangnya rasa nyaman dan menciptakan perasaan tidak senang terhadap kondisi kerja yang terjadi dilapangan, dimana kepuasan kerja karyawan berdampak pada kinerja yang menurun. Kinerja yang menurun akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kepuasan kerja untuk memberi semangat karyawan dalam mendorong kinerjanya. Namun, pada PT SMG Bojongsari Depok mengalami permasalahan terhadap kepuasan kerja

**Tabel 3.** Faktor-Faktor Kepuasan Kerja  
Berdasarkan Keluhan Karyawan PT SMG Bojongsari Depok

NO	Faktor Kepuasan Kerja	Tahun		
		Bobot Persentase Kepuasan (%)	Jumlah Kepuasan Karyawan (%)	Jumlah Ketidakpuasan Karyawan (%)
1.	Gaji	100	10 Karyawan	140 Karyawan
2.	Waktu Kerja	95	9 Karyawan	141 Karyawan
3.	Tunjangan	85	0 Karyawan	150 Karyawan
4.	Bonus	85	0 Karyawan	150 Karyawan
5.	Pelatihan	80	7 Karyawan	143 Karyawan
6.	Komunikasi	90	20 Karyawan	130 Karyawan
7.	Rekan Kerja	90	17 Karyawan	133 Karyawan
8.	Kerjasama	100	24 Karyawan	126 Karyawan
9.	Pengawasan	80	15 Karyawan	135 Karyawan
Rata-Rata		89,44%	11,33%	138.67%

Sumber: Data diolah penulis berdasarkan observasi

Persentase kepuasan karyawan minimal seharusnya mencapai 89,44%. Namun banyak dari karyawan yang tidak merasa puas dengan faktor-faktor kepuasan kerja tersebut, dilihat dari banyak nya karyawan yang menyetujui ketidakpuasan kerja terhadap faktor kepuasan kerja menunjukkan betapa kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun. Suatu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran dalam bekerja dan keluar masuknya karyawan atau turn over karyawan". Berikut ini daftar persentase ketidakhadiran karyawan PT SMG Bojongsari Depok, sebagai berikut:

**Tabel 4.** Data Absensi Karyawan PT SMG Bojongsari Depok

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan			
		Alpha	Terlambat	izin	Sakit
Januari	150	10	5	6	2
Februari	150	11	9	10	5
Maret	150	9	8	15	4
April	150	2	8	6	9
Mei	150	8	9	10	4
Juni	150	13	6	9	5
Juli	150	9	3	9	8
Agustus	150	7	5	8	7
September	150	8	4	1	6
Oktober	150	5	6	9	3
Desember	150	9	6	9	8
Desember	150	12	7	13	7

Sumber: PT SMG Bojongsari Depok

Data diatas menunjukkan bahwa absensi karyawan PT SMG Bojongsari Depok masih belum dikatakan baik karena masih ada saja yang alpha, terlambat, izin dan sakit. Hal ini dapat menjadi tolak

ukur kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dan banyak ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan.

Salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman memiliki fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Namun, fasilitas lingkungan kerja di PT SMG Bojongsari Depok masih belum kondusif dan kurang lengkap sehingga menghambat proses kerja yang efektif. Berikut data fasilitas lingkungan kerja yang diperoleh penulis berdasarkan pengamatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.** Data Fasilitas Lingkungan Kerja PT SMG Bojongsari Depok

Fasilitas Lingkungan Kerja	Jumlah	
	Ketersediaan	Tidak memenuhi
Tempat Ibadah	1	√
AC	0	√
CCTV	0	√
Kipas Angin	12	√
Ruang Kesehatan	0	√
Tempat Parkir	2	√
Kantin	0	√
Toilet Bersih	6	√
Alat Pemadam Kebakaran	1	√

*Sumber: Data diolah penulis berdasarkan pengamatan*

Dari data tabel 5 menjelaskan mengenai fasilitas yang ada di PT SMG Bojongsari Depok yang menjadi penyebab kurang dan menurunnya hasil kinerja pada karyawan, seperti tempat ibadah yang terbatas, tidak adanya ac, kipas angin yang tersedia hanya 12 padahal dengan jumlah karyawan 150 sehingga kipas angin tidak mencukupi untuk karyawan, tidak adanya kantin, alat pemadam kebakaran yang seharusnya ada di setiap perusahaan namun PT SMG hanya memiliki 1 alat pemadam kebakaran dan rendah nya pengamanan area perusahaan dan dari pengamatan penulis pada PT SMG Depok, berikut data kondisi Lingkungan kerja PT SMG Depok dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 6.** Data Kondisi Lingkungan Kerja PT SMG Bojongsari Depok

Kondisi Lingkungan Kerja	Ya	Tidak
Terlalu Panas	√	
Terlalu Sempit	√	
Penerangan Kurang Jelas	√	
Bising	√	
Terlalu Berdebu	√	
Sirkulasi Udara Tidak Bagus	√	
Berasap		√
Terdapat Bau Tidak Sedap		√
Lingkungan kerja yang bersih		√

*Sumber: Data diolah penulis berdasarkan pengamatan*

Dari tabel 6 diatas terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dan membuat kurang nyaman dalam bekerja. Dimana hasil pengamatan yang diperoleh adalah dengan kondisi lingkungan kerja dalam tabel terlalu panas dengan keterangan (Ya), terlalu sempit (Ya), penerangan yang kurang jelas (Ya), kondisi kerja yang bising (Ya),

terlalu berdebu (Ya), sirkulasi udara yang tidak bagus (Ya), Berasap (Tidak), terdapat bau tidak sedap (Tidak), dan lingkungan kerja yang bersih (Tidak). Dengan data tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja akan mengakibatkan kurangnya hasil kinerja karyawan dan menurunnya kinerja karyawan bagi perusahaan. Berikut data fasilitas kerja pada PT SMG Bojongsari Depok berdasarkan pengamatan peneliti.

**Tabel 7.** Data Alat Kerja PT SMG Bojongsari Depok

Alat Kerja	Jumlah Kebutuhan	Jumlah Tersedia
Mesin Jahit	21	16
Setrika Upap Gas	8	3
Mesin Pelubang Kancing	4	2
Kapur	10	10
Mesin Pemasang Kancing	4	2
Gunting Benang	150	150
Mesin Obras	6	2
Karton Lipat	4	2
Mesin Potong	4	1

*Sumber: Data diolah penulis berdasarkan pengamatan*

Berdasarkan Tabel 7 jumlah mesin kerja yang belum mencukupi karena besarnya target yang ditetapkan perusahaan belum mencapai target sehingga membutuhkan alat kerja yang cukup, serta berdasarkan pengalaman peneliti banyak nya mesin jahit yang sering mengalami kendala pada saat produksi pun menjadi alasan bahwa alat kerja belum dikatakan maksimal dan Untuk mengetahui lebih jelas mengenai lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti tertarik untuk menganalisis permasalahan yang berkaitan dengan pemaparan diatas tersebut, maka dari itu judul penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG Bojongsari Depok”

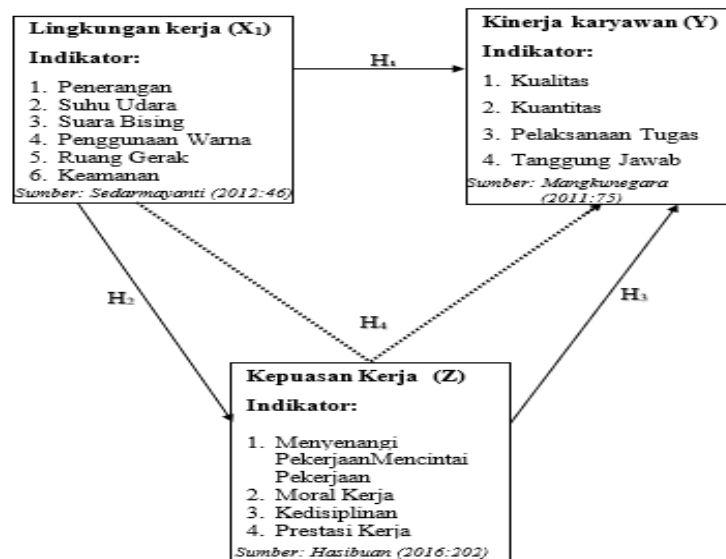
## Kajian Teori

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini ( 2013:97 ), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut oleh Sedarmayanti (2012:46) terdiri dari Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak, Keamanan kerja.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan, dimana jika karyawan merasa puas terhadap fasilitas, lingkungan, gaji dan kebutuhan yang seharusnya mereka dapatkan semasa berkerja terpenuhi maka hasil kinerja akan meningkat. Menurut Sutrisno ( 2014:73 ), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016:202), Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja,

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global organisasi membutuhkan untuk kerja. Organisasi membutuhkan kinerja yang tinggi dari semua karyawannya, pada saat yang sama para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka. Para menejer harus mengevaluasi untuk kerja agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah yang harus diambil. Menurut Miner dalam Edy Sutrisno (

2011:173 ), Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan indikator yang digunakan mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:75), Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Tanggung Jawab.



Gambar 2. Kerangka Berfikir

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang dijadikan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT SMG Bojongsari Depok yang berjumlah 150 karyawan sedangkan sample dalam penelitian ini menggunakan Slovin dengan error 5% maka diperoleh sampel 109,09 dan peneliti membulatkan menjadi 109 orang responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar kuisioner jenis tertutup dimana peneliti sudah menyediakan jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti sehingga menghemat waktu penelitian disisi lain peneliti juga menggunakan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dengan melakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik serta analisis kuantitatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel serta menggunakan uji sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Karakteristik Responden

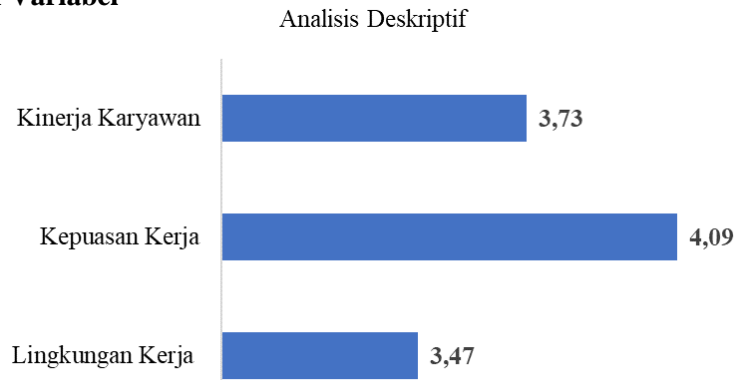
Tabel 8. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		Pendidikan	
Laki-Laki	16	SMP	31
Perempuan	93	SMA	78
Usia		Diploma	
>30 tahun	53	Lama Bekerja	
31-40 tahun	30	1 bln-1 tahun	27
<40 tahun	26	1 tahun-3 tahun	59

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2022)

Dari tabel diatas maka diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di PT ini adalah perempuan dengan usia > 53 tahun dan pendidikan SMA sedangkan lama nya bekerja yaitu 1-3 tahun, hal ini sejalan dengan kebijakan perusahaan bahwa jarang ada karyawan yang tetap dalam PT ini.

**Analisis Deskriptif Variabel**



**Gambar 3.** Analisis Deskriptif Variabel

Dari grafik diatas maka diketahui bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata yaitu 3,73 berada diantara 3,40-4,19 hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sudah **Baik** dan kepuasan kerja karyawan diperoleh skor rata-rata yaitu 4,09 berada dianaraa 3,40-4,19 hal ini juga menandakan bahwa kepuasan kerja karyawan sudah **Baik** dan diperkuat dengan lingkungan kerja yang ada dimana memperoleh skor 3,47 berada diantara 3,40-4,19 jatuh pada kata **baik** jika dilihat berdasarkan grafik tersebut maka lingkungan kerja memperoleh skor terendah dibanding yang lain hal ini lah yang patut menjadi perhatian bagi PT SMG dapat lebih meningkat kan kepuasan sehingga kinerja karyawan akan ikut meingkat.

**Uji Instrumen**

Dari hasil uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas maka diketahui nilai  $r_{hitung}$  untuk setiap instrumen dalam setiap variable dinyatakan **Valid** karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,195. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas maka Insturmen kuisioner dinyatakan **Reliabel** karena nilai  $r_{ca} > r_{tabel}$  yaitu 0,600.

**Uji Asumsi Klasik**

Dari hasil analisis data yang diperoleh maka seluruh data dari persamaan ke satu, kedua dan ketiga seluruh nya bebas dari gejala normalitas, multikolinieritas dan Heteroskedastisitas sehingga seluruh data dari ketiga persamaan di nyatakan bagus dan bisa untuk di uji hipotesis.

**Analisis Kuantitatif**

**Uji Determinasi Persamaan Ke Satu Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Kesatu (Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.154 <sup>a</sup>	.024	.015	2.925

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Diperoleh angka koefisien determinasi (R) 0,024 sama dengan 2,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMG Bojongsari Depok berpengaruh sebesar 2,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini.

### Uji Determinasi Persamaan Ke Dua Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Kedua (Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.056 <sup>a</sup>	.003	-.006	8.138

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien determinasi (R) 0.003 sama dengan 0,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMG Bojongsari Depok berpengaruh sebesar 0,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini

### Uji Determinasi Persamaan Ke Tiga Kepuasan Terhadap Kinerja

**Tabel 11.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Regresi Ketiga (Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.081 <sup>a</sup>	.007	-.003	2.950

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) .007 sama dengan 0,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SMG Bojongsari Depok berpengaruh sebesar 0,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini.

### Uji Model Regresi dan Uji Hipotesis

#### Uji Regresi Persamaan Kesatu Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier  $Y = 47.785 + 0,107x$  dari persamaan tersebut maka nilai Y adalah kinerja karyawan dan X adalah lingkungan kerja, dimana *Constant* = 47.785. Artinya konstanta bernilai positif atau dapat dijelaskan apabila lingkungan kerja (x) bernilai tetap maka kinerja karyawan (y) nilainya sebesar 0,107 satuan sedangkan Lingkungan Kerja (x) = 0,107. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,107 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,612) > t_{tabel} (1,984)$  dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis kesatu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kesatu diterima.

#### Uji Regresi Persamaan Kedua Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Persamaan regresi linier  $Y = 57.841 + 0,106x$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Z adalah kepuasan kerja dan X adalah lingkungan kerja, dimana *Constant* = 57.841. Artinya konstanta bernilai positif atau dapat dijelaskan apabila lingkungan kerja (x) bernilai tetap maka kepuasan kerja (z) nilainya sebesar 0,106 satuan dan Lingkungan Kerja (x) = 0,106. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,106 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,577) > t_{tabel} (1,984)$  dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis kedua dapat disimpulkan

bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

**Uji Regresi Persamaan Ketiga kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Persamaan regresi linier  $Y = 45.806 + 0,030x$  dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai Y adalah kinerja karyawan dan Z adalah kepuasan kerja, sedangkan  $Constant = 45.806$ . Artinya konstanta bernilai positif atau dapat dijelaskan apabila kepuasan kerja (z) bernilai tetap maka kinerja karyawan (y) nilainya sebesar 0,030 satuan. Dan Kepuasan Kerja (z) = 0,030. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,030 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil uji hipotesis maka diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,845) > t_{tabel} (1,984)$  dan nilai sig. menunjukkan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

**Pengujian Hipotesis Empat dengan Uji Sobel**

**Tabel 12.** Hasil Uji Sobel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,841	6.232		9.281	,000
	Lingkungan Kerja	.106	.185	-.056	2.577	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Tabel 13.** Hasil Uji Sobel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.806	1.920		23.854	,000
	Lingkungan Kerja	.030	.035	-.081	2.845	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 + sb^2 \cdot sa^2}$$

Keterangan:

b = 0.030 / (B) di persamaan regresi 2

a = 0.106 / (B) di persamaan regresi 1

sa = 0.185 / (standard error) di persamaan regresi 1

sb = 0.035 / (standard error) di persamaan regresi 2

$$Sab = \sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2 + sb^2 \cdot sa^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,030^2 \cdot 0,185^2 + 0,106^2 \cdot 0,035^2 + 0,035^2 \cdot 0,185^2}$$

$$Sab = \sqrt{3,080255 + 1,376415 + 4,19256255}$$

$$Sab = \sqrt{8,64923255}$$

$$Sab = 2,94095776$$

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

$$t = \frac{(0,106) \cdot (0,030)}{2,94095778}$$

$$t = \frac{1,011245}{2,94095776}$$

$$t = 3,43847167$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,43847167 dan  $t_{tabel}$  di peroleh dari *degree of freedom* : (n-k-1) atau 109-2-1 sebesar 106 nilai  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% diperoleh sebesar 1,984. Maka nilai  $t_{hitung}$  (3,43847167) >  $t_{tabel}$  (1,984) yang berarti hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis keempat diterima.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian maka lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2008). Psikologi industri. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, Sulistyono. 2006. Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bungin, Burhan. 2008. Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Edy Sutrisno 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta. Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1995. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T., & Hani. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo
- Malayu S.P Hasibuan. 2014. Manajemen. Edisi revisi, cetakan ke 10. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A, A Anwar Prabu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

- Marwansyah 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru
- Rachmawati, D. A. D. 2012. “Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Return On Asset (ROA) Perbankan”, Jurnal Nominal, Vol. 1, No. 1: h.34-40.
- Robbins, S. P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy A. 2008. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS Edisi 1. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2013. Manajemen, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali.