

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)

Mega Arum Yunanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

Jl. MT. Haryono 165 Malang

Megaarum@gmail.com

Abstraksi: Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *explanatory research*. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang bagian Laboratorium Kualitas Air dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan menyebar kuesioner. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan analisis path (*path analysis*). Untuk menganalisis data yang digunakan ialah uji normalitas residual.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan
Perusahaan Jasa Tirta I Malang**

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang vital dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumberdaya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan (Wulan:2011).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Perum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air dengan alasan banyaknya pelanggan yang kurang puas dengan pelayanan yang ada di kantor tersebut terutama di bagian Laboratorium Kualitas Air. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang malas-malasan dalam menyelesaikan hasil analisa air sehingga hasil analisa air tidak selesai tepat waktu dan hal tersebut membuat pelanggan komplain. Selain itu, ada beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum waktunya istirahat, sehingga terkadang pelanggan dibiarkan menunggu terkantung-kantung tanpa ada kepastian. Hal tersebut tentu membuat pelanggan marah dan tidak puas dengan pelayanan karyawan di Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang khususnya pada bagian Laboratorium Kualitas Air.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Wulan (2011:22) adalah Pewarnaan, Penerangan, Udara, Suara bising, Ruang gerak, Keamanan dan Kebersihan. Sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik ialah Struktur kerja, tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pemimpin, Kerja sama antar kelompok, dan Kelancaran komunikasi.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Menurut Davis dan John Strom (1985:105) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Ketiga sikap itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) dalam Wibowo (2009:326) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Tabel 1.1.

Variabel yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Variables Related with Satisfaction	Direction of Relationship	Strength of Relationship
Motivation	Positive	Moderate
Job Involvement	Positive	Moderate
Organizational Citizenship Behavior	Positive	Moderate
Organizational Commitment	Positive	Strong
Absenteeism	Negative	Weak
Tardiness/kelambatan	Negative	Weak
Turnover	Negative	Moderate
Heart Disease	Negative	Moderate
Perceived Stress	Negative	Strong
Pro-union Voting	Negative	Moderate
Job performance	Positive	Weak
Life Satisfaction	Positive	Moderate

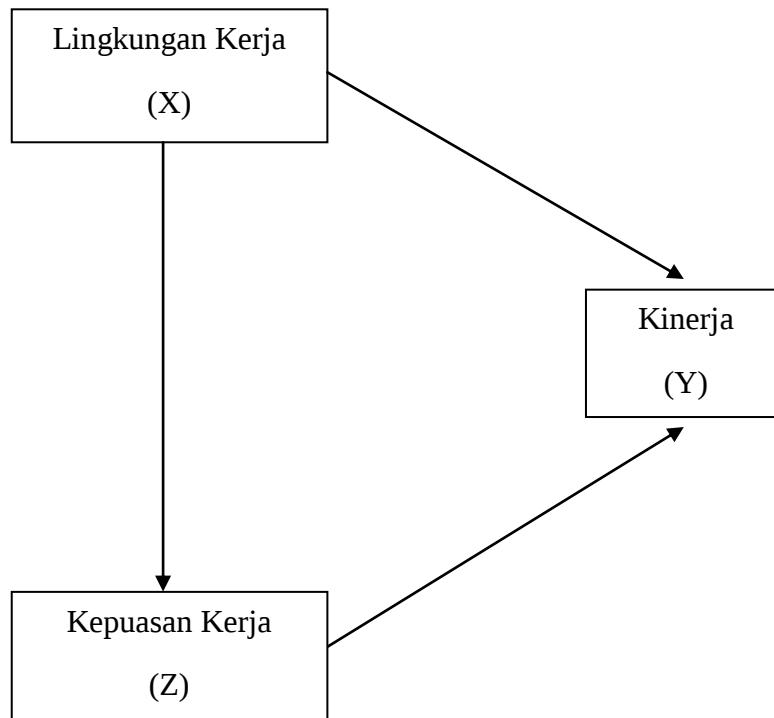
Sumber : Wibowo, Manajemen Kinerja, 2007:331.

Performance atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di samping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan Menurut Simamora (2003:339), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari sebuah hasil. Sedangkan menurut

Robbin dalam Pramudyo (2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X).
3. Variabel Intervening, yaitu variabel yang menjembatani pengaruh suatu variabel dependen dengan variabel independen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kinerja (Z).

Dari kerangka pemikiran dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang artinya apabila lingkungan kerja karyawan di tempat kerja nyaman dan aman maka karyawan akan bekerja dengan senang hati dan puas. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya

apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka akan timbul semangat dalam bekerja sehingga produktivitas karyawanpun meningkat.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan serta disesuaikan dengan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya yaitu untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, maka peneliti menggunakan jenis penelitian *explanatory* (penjelasan). Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan variabel-variabel (hubungan sebab akibat). topik penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing dan pemahaman dari luar. Reliabilitas dan validitas merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi dalam menggunakan pendekatan ini karena kedua elemen tersebut akan menentukan kualitas hasil penelitian dan kemampuan replikasi serta generalisasi pengguna model penelitian sejenis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air sebanyak 50 orang. Populasi dipilih karena lingkungan kerja pada Laboratorium Kualitas Air cukup memungkinkan untuk dijadikan bahan penelitian. Lokasi laboratorium dekat dengan jenset dan suaranya sangat bising serta kebersihan dan kenyamanan perlu mendapat perhatian lebih. Selanjutnya seluruh karyawan ini dijadikan responden penelitian. Mengingat jumlah populasinya kecil, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus, yaitu penelitian yang menggunakan semua populasinya sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data berupa dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diteliti adalah Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y).

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala pengukuran interval yang menggunakan model pengukuran Skala Likert. Skala Likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju pada alternatif jawaban yang disiapkan dengan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Sebagai alternatif jawaban yang akan digunakan dalam penelitian

ini serta skala yang digunakan untuk setiap butir pertanyaan variabel X dan Y adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Berpengaruh	Tidak Berpengaruh	Cukup Berpengaruh	Berpengaruh	Sangat Berpengaruh
1	2	3	4	5

Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Uji hipotesis menggunakan analisis path (*path analysis*). Untuk menganalisis data yang digunakan ialah uji normalitas residual.

HASIL

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 50 responden, mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 28 orang (56%) dan 22 orang (44%) adalah laki-laki. Dengan demikian sebagian besar yang dominan bekerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air adalah berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 50 responden, mayoritas responden berusia antara 21 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 23 orang (46%), kemudian 19 orang (46%) berusia 31 sampai dengan 40 tahun, 7 orang (14%) berusia 41 sampai dengan 60 tahun dan sebanyak 1 orang (2%) berusia 17 sampai dengan 20 tahun. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air tingkat pendidikan yang paling dominan adalah lulusan SMA, namun kebanyakan dari mereka meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan menempuh Diploma/Sarjana sambil bekerja, sedangkan yang paling rendah adalah lulusan SMP. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa dari 50 responden, mayoritas responden bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 20 orang (40%), kemudian 17 orang (34%) bekerja selama 11 sampai dengan 15 tahun dan 13 orang (26%) bekerja lebih dari 15 tahun. Dari tabel 4.4. dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang dominan bekerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air adalah mayoritas sudah bekerja selama 11-15 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cenderung sudah lama bekerja sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang tinggi dan pengalaman yang banyak karena pelatihan dan pengembangan rutin dilakukan. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan menunjukkan bahwa dari 50 responden mayoritas adalah responden yang belum menikah yaitu sebanyak 28 orang (56%), kemudian 22 orang (44%) adalah responden yang sudah menikah. Jadi dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air berstatus belum menikah.

Tabel 1.2. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
x ₁	0	0	0	0	3	6	24	48	23	46	4.4
x ₂	0	0	3	6	15	30	15	30	17	34	3.92
x ₃	0	0	2	4	16	32	16	32	16	32	3.92
x ₄	0	0	3	6	24	48	10	20	13	26	3.66
x ₅	0	0	3	6	11	22	26	52	10	20	3.86

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Tabel 1.3. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel	Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Lingkungan Kerja Non Fisik	x ₆	0	0	0	0	2	4	27	54	21	42	4.38
	x ₇	0	0	0	0	4	8	23	46	23	46	4.38
	x ₈	0	0	0	0	13	26	26	52	11	22	3.96
	x ₉	0	0	0	0	4	8	32	64	14	28	4.2
	x ₁₀	0	0	0	0	8	16	26	52	16	32	4.16

Sumber data: Diolah tahun 2012

Tabel 1.4. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
z ₁	0	0	3	6	13	26	26	52	8	16	3.78
z ₂	0	0	1	2	12	24	22	44	15	30	4.02
z ₃	0	0	3	6	10	20	22	44	15	30	3.98
z ₄	0	0	1	2	14	28	20	40	15	30	3.98
z ₅	0	0	1	2	8	16	27	54	14	28	4.08

Sumber data: Diolah tahun 2012

Tabel 1.5. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		CS		S		SS		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
y ₁	0	0	1	2	2	4	30	60	17	34	4.26
y ₂	0	0	3	6	3	6	32	64	12	24	4.06
y ₃	0	0	1	2	8	16	29	58	12	24	4.04
y ₄	0	0	1	2	2	4	37	74	10	20	4.12
y ₅	0	0	0	0	9	18	30	60	11	22	4.04

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X, Z dan Y memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,279) dan juga probabilitas (sig) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel X, Z dan Y telah valid dan dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.6. Uji Reliabilitas Item Pertanyaan Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja fisik (X ₁)	0,816	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik (X ₂)	0,725	Reliabel
Kepuasan kerja(Z)	0,663	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,747	Reliabel

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach pada variabel pertanyaan lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,816, variabel pertanyaan Lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,725, variabel pertanyaan Kepuasan kerja(Z) sebesar 0,663, dan variabel pertanyaan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,747.

Uji Normalitas Residual Model Path

Model path dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang disebabkan oleh model path berdistribusi normal. Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan Uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual dari masing-masing model path.

Tabel 1.7. Uji Normalitas Residual Model Path

Model Path	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi
Model path I	1.178	0.125
Model path II	0.939	0.341

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Berdasarkan Tabel 1.7. tersebut dapat diketahui bahwa residual model path menyebar normal, karena masing-masing signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov dari model path I dan II lebih besar daripada α ($\alpha = 0.05$), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antar variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal, yang dilakukan dari hasil survei.

Tabel 1.8. Hasil Analisis Path X_1 , X_2 terhadap Y

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
X	0,276	2,125	0,039	Signifikan
Z	0,416	3,202	0,002	Signifikan
t_{tabel}		=	2,009	
R Square		=	0,344	

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,344 atau 34,4%. Artinya bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 34,4% oleh Lingkungan Kerja (X), dan Kepuasan Kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,125 dengan probabilitas sebesar 0,039. Karena $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ ($2,125 > 2,009$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,039 < 0,05$) maka variabel X (Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,202 dengan probabilitas sebesar 0,002. Karena $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ ($3,202 > 2,009$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,002 < 0,05$) maka variabel Z (Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan pula terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air.

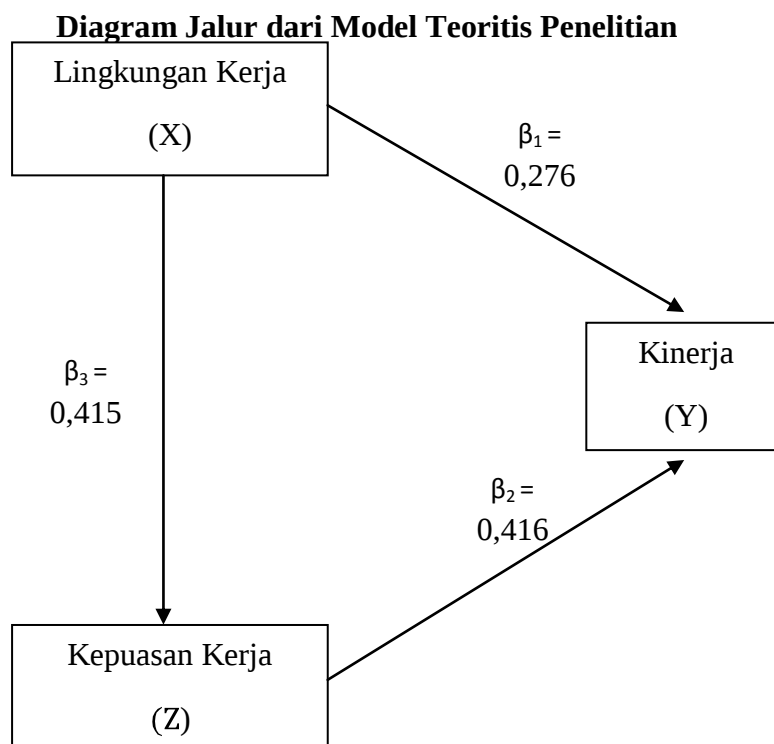
Tabel 1.9. Hasil Analisis Path X_1 terhadap X_2

Variabel	Beta	t	Sig t	Keterangan
X	0,415	3,160	0,003	Signifikan
t_{tabel}		= 2,009		
R Square		= 0,172		

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square menunjukkan nilai sebesar 0,172 atau 17,2%. Artinya bahwa Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi sebesar 17,2% oleh Lingkungan Kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dengan probabilitas sebesar 0,003. Karena $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ ($3,160 > 2,009$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka variabel X (Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air. Dari kedua persamaan tersebut, diperoleh hasil analisis jalur (*path*) secara keseluruhan adalah sebagai berikut:



Hasil perhitungan R^2_m mengindikasikan keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 45,6% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 45,6% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan 54,4% keragaman sisanya dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat di dalam model). Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 3 pengaruh langsung, dan 1 pengaruh tidak langsung. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung:

Tabel 2.0. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path	p-value	Keterangan
X	Y	0,276	0,039	Signifikan
Z	Y	0,416	0,002	Signifikan
X	Z	0,415	0,003	Signifikan

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Tabel 2.1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Perantara	Variabel Terikat	Path	Keterangan
X	Z	Y	0,114816	Signifikan

Sumber : Data Primer (olahan), 2012

Pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,276 \times 0,416 = 0,114816$.

PEMBAHASAN

Tahap pertama analisis data adalah uji validitas dan reliabilitas dari jawaban responden yang diperoleh melalui kuesioner. Tahap selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik yaitu uji asumsi normalitas residual. Pengujian selanjutnya menggunakan analisis jalur yakni untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel yang diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z), untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara

tidak langsung variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) karyawan melalui variabel kepuasan kerja (Z). Pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,276 \times 0,416 = 0,114816$. Karena pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) juga signifikan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Maka semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y) pada karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Maka semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) pada karyawan Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Maka semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dinyatakan diterima.

Pengaruh Tidak Langsung Variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Maka semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan. Sebuah perusahaan pasti akan memberikan fasilitas-fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Kepuasan kerja memiliki kaitan dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya maka kinerja akan meningkat dan hal tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kondisi kepuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja diwaktu yang akan datang. Hasil penelitian menyatakan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dapat menambah total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang khususnya pada bagian Laboratorium Kualitas Air. Dari penelitian yang dilakukan, Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang telah memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya baik secara fisik maupun non fisik, selain itu perusahaan juga memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan seperti jamsostek, tunjangan-tunjangan dan keamanan saat bekerja. Terbukti dengan adanya hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil penelitian yang dapat disimpulkan antara lain:

1. Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja mengakibatkan kepuasan kerja karyawan meningkat.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja mengakibatkan kinerja karyawan meningkat, jika kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diajukan antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang khususnya pada bagian Laboratorium Kualitas Air sebaiknya mempertahankan kenyamanan di lingkungan kerja dan lebih memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan

karyawan karena terbukti mampu memberikan kepuasan kerja karyawan dan juga peningkatan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, para pimpinan Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang harus selalu menciptakan suasana kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik lebih baik daripada lingkungan kerja fisik. Maka dari itu perusahaan perlu memberi perhatian lebih terhadap lingkungan kerja fisik agar karyawan semakin semangat dalam bekerja.
4. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya peneliti mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan variabel tidak terikat dan variabel antara yang berbeda. Dengan demikian diharapkan hasil penelitian selanjutnya tersebut akan didapatkan kesimpulan yang berbeda dan dapat melengkapi hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal, 2009. *Studi Literatur Tentang Lingkungan Kerja Fisik Perkantoran*, (online), <http://jurnal.sttn-batan.ac.id/wp-content/uploads/2010/03/C-16.pdf> diakses pada 6 Desember 2012.
- Davis, Keith dan John W, 1985, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*, PT. Indeks, Jakarta.
- Endo, Petrus, 2008, Analisis Faktor Motivasi, Budaya Lokal, Lingkungan Kerja dan Kualitas Pegawai Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Keerom Propinsi Papua, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 9, No. 4, Juli, 2011, Hal. 1437-1445.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2012.
- Kuncoro, Achmad Engkos dan Riduwan, 2011, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analysis Jalur)*, Bandung, Alfabeta.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson, 2009, *Human Resource Management Edisi 10*, salemba Empat, Jakarta.
- Natasari, Dian, 2012, Skripsi: *Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurusan Manajemen Universitas Brawijaya, Malang.

- Noermijati, 2008, Disertasi: *Aktualisasi Teori Herzberg: Suatu Kajian Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Operasional (Penelitian Di Perusahaan kecil Rokok Sigaret Kretek Tangan Di Wilayah Malang)*, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Pramudyo, Anung, 2010. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri dipekerjakan pada kopertis wilayah V Yogyakarta*, (online), jurnal.umsida.ac.id/index.php/jbti/article/view/198 diakses pada 6 Desember 2012.
- Rachmawati, Kusdiah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods for Business (Metode Penelitian Bisnis) Buku 1*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Research Methods for Business (Metode Penelitian Bisnis) Buku 2*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekretariat Negara Republik Indonesia. 2010. *Perum Jasa Tirta I*, (online), <http://indonesia.go.id/in/bumn/perumjasatirtai/427> diakses pada tanggal 3 Desember.
- Wulan, Lucky, 2011. *Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, (online), [http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi MSDM - Lucky%28r%29.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf) diakses pada 6 Desember 2012.
- Simamora, Henry, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Aditya Media, Yogyakarta.
- Sudiro, Achmad, 2008, Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja tenaga Edukatif/Dosen, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No 1, Februari, 2009, Hal 86-92.
- Wibisono, Dermawan, 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*, Erlangga, Jakarta.
- Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Slamet, 2008, Pengaruh Perilaku Pemimpin, Karakteristik Pribadi, Lingkungan Kerja dan Pengharapan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang Sumatra Selatan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 6, No. 3, Desember, 2008, Hal. 458-466.