

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bukalapak.com)

THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE (A Study at PT. Bukalapak.com)

Ernest Rumbang

Dr. Wahdiyat Moko, SE., MM.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Perusahaan *e-commerce* telah menyebar ke berbagai negara, termasuk Indonesia. Seiring berkembangnya pasar *e-commerce* yang semakin pesat di Indonesia. Perusahaan *e-commerce* di Indonesia di dorong untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan yaitu dengan membangun lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman untuk karyawan. Penelitian ini bertujuan: 1.) menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja; 2.) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan; 3.) kepuasan kerja dan kinerja karyawan.; 4.) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan melalui variabel kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Bukalapak dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja sebagai mediasi, akan tetapi mediasinya bersifat parsial, artinya lingkungan kerja fisik dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci :

Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

E-commerce companies have spread to various countries, including Indonesia. As their market grows rapidly in the country, they are required to improve the performance of their employees. One way to achieve corporate goals and success is building a good and comfortable physical work environment for employees. This study aims to examine the influence of 1) physical work environment on job satisfaction, 2) physical work environment on employee performance, 3) job satisfaction on employee performance, 4) physical work environment on employee performance through job satisfaction.

The results of the analysis show that physical work environment has a significant effect on job satisfaction and employee performance and that job satisfaction has a significant effect on employee performance. The results of the subsequent analysis indicate that job satisfaction partially mediates the influence of physical work environment on employee performance, which means that physical work environment can directly influence employee performance.

Key Words:

Working Capital Management, Cash Conversion Cycle, Period of Receivable, Period of Inventory, Period of Payable.

LATAR BELAKANG

Seiring berjalannya waktu, teknologi dan internet sudah semakin berkembang dan menjadi salah satu alat atau media yang digunakan untuk berbagai keperluan. Salah satu contoh dari kegunaan teknologi yang dilengkapi dengan manfaat internet adalah *e-commerce*. *E-commerce* atau yang dikenal sebagai *electronic commerce* atau perdagangan elektronik merupakan penyebaran, pembelian, penjualan, pemasaran barang dan jasa melalui sistem elektronik. *E-commerce* dapat melibatkan transfer dana elektronik, pertukaran data elektronik, sistem manajemen inventori otomatis, dan sistem pengumpulan data otomatis. Beberapa contoh yang merupakan perusahaan yang menganut sistem *e-commerce* adalah eBay, Yahoo, Amazon.com, Google, dan Paypal.

Berdasarkan data dari sebuah lembaga riset, pasar *e-commerce* Indonesia akan semakin meningkat dan lebih tinggi dibandingkan negara ASEAN lainnya seperti Malaysia, Thailand, dan Filipina. Beberapa contoh perusahaan yang telah menjadi “raksasa” dalam dunia *e-commerce* Indonesia adalah Bukalapak, Lazada, Zalora, Berrybenka, Tokopedia, dan masih banyak lagi. Perusahaan-perusahaan tersebut telah sukses memanfaatkan peluang pasar *e-commerce* di Indonesia yang sedang naik daun.

Seiring berkembangnya pasar *e-commerce* yang semakin pesat di Indonesia, mendorong perusahaan-perusahaan *e-commerce* Indonesia berlomba untuk menjadi nomor satu. Salah satu cara untuk mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaannya, perusahaan *e-commerce* di Indonesia di dorong untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan memberikan kinerja sebaik-baiknya pada perusahaan. Agar perusahaan bisa mencapai keberhasilan dan tujuannya.

Banyak cara dilakukan perusahaan-perusahaan *e-commerce* di Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya dengan membangun lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman untuk

karyawannya. Menurut Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan bersih akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Reksohadiprodjo (2000:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam perusahaan juga merupakan salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Umar (2010:37-38) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa puas atau senang dalam pekerjaannya maka karyawan akan semakin baik dalam menjalankan tugasnya. As'ad dalam Donni (2014:301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor fisik. Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan kerja meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, serta pertukaran udara. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dari penjelasan diatas, terlihat bahwa lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan adalah tiga variabel yang berperan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Obyek penelitian ini akan dilakukan di salah satu perusahaan *e-commerce* terbesar di Indonesia, yaitu Bukalapak. PT. Bukalapak merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *e-commerce* atau pasar daring (*online marketplace*). Seperti halnya situs layanan jual – beli daring (*online*) dengan model bisnis *costumer-to-costumer* (C2C), Bukalapak menyediakan sarana penjualan dari konsumen-ke-konsumen di manapun. Siapapun bisa

membuka toko daring untuk kemudian melayani calon pembeli dari seluruh Indonesia baik satuan ataupun dalam jumlah banyak. Pengguna perorangan ataupun perusahaan dapat membeli dan menjual produk, baik baru maupun bekas.

Dalam kaitan dengan persaingan perusahaan *e-commerce* di Indonesia yang semakin berkembang dan ketat. PT Bukalapak selaku pelaku *e-commerce* di Indonesia, dalam usahanya untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tanggal 12 Januari 2016 meresmikan kantor barunya yang berada di kawasan kemang, Jakarta Selatan. Tidak seperti kantor-kantor pada umumnya, kantor PT Bukalapak ini di fasilitasi ruangan untuk bermain game, hiburan, dan juga olahraga. tidak hanya dilengkapi oleh fasilitas yang jarang ada di kantor-kantor pada umumnya, penerangan, penggunaan warna, dan ruang gerak juga berbeda dari kantor-kantor pada umumnya, misalnya dengan dinding kantor yang banyak muralnya, pemilihan karpet dengan warna terang, lampu pencahayaan di sudut-sudut tertentu dengan cahaya yang berbeda, dan ruang gerak yang luas, sehingga karyawan bisa bekerja tidak hanya di mejanya saja. Dengan membangun lingkungan kerja yang berbeda dari kantor-kantor pada umumnya ini PT Bukalapak di harapkan bisa meningkatkan rasa kepuasan kerja dan kinerja karyawannya.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukalapak?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukalapak?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukalapak?
4. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukalapak dengan melalui variable kepuasan kerja?

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Konradus dalam Sukmawati, 2008:177).

Lewa dan Subowo (2005:131), berpendapat bahwa saat ini lingkungan kerja didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Sehingga apapun yang ada dalam lingkungan kerja dapat disesuaikan dengan kondisi kerja yang ada.

Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung dan tidak langsung, lingkungan kerja juga didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2002:36) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi posited yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Kreitner (2005:202) kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan seseorang.

Menurut Handoko (2002:193): kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya

Dari beberapa pengertian yang dirumuskan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyenangkan yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi-kondisi kerja yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Suryadi (1999: 2), 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 maupun etika.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja apartur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penelitian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh langsung dari Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan

H₂ : Terdapat pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja

H₃ : Terdapat pengaruh langsung dari Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₄ : Terdapat pengaruh tidak langsung dari Lingkungan kerja fisik

terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang akan dilakukan, termasuk penelitian *explanatory research*. Menurut (Singarimbun, Masri, & Effendi, 2006) penelitian eksplanatory merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel – variabel penelitian melalui uji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat mengetahui beberapa besar kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Penelitian ini akan diarahkan untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel terikat dengan variabel bebasnya dan akhirnya ditarik sebuah kesimpulan umum.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT bukalapak. Jumlah Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT Bukalapak. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 155 orang.

Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan dikelompokkan dalam metode *simple random sampling*, di mana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2006). Ukuran sampel dalam penelitian mengacu dari salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yaitu menggunakan rumus slovin (Agung, 2012) Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel pada perhitungan yang dijelaskan adalah 60,7843. Maka sampel yang diteliti sebanyak 61 karyawan PT Bukalapak.

Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya dapat diklasifikasikan ke dalam data primer dan sekunder. (Kuncoro, 2009:148). Indrianto (2012:146) menyatakan bahwa data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan untuk

maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi (Malhotra, 2009:121).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa jenis metode pengumpulan data yaitu: Kuesioner, Wawancara, studi kepustakaan.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sani dan Maharani (2013:47)

HASIL ANALISIS

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Nilai tolerance adalah 0,586 untuk semua variabel dan nilai VIF adalah 1,705 untuk semua variabel. Berdasarkan nilai di atas disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10.

2. Hasil Uji Realiabilitas

Diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance adalah 0,586 untuk semua variabel dan nilai VIF adalah 1,705 untuk semua variabel. Berdasarkan nilai di atas disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10.

2. Hasil Uji Heteroskedastitas

Diketahui bahwa uji heteroskedastitas menghasilkan nilai signifikansi $t > 0,05$, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastitas

dalam model regresi, dengan demikian asumsi tidak ada heteroskedastisitas telah terpenuhi.

3. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.855 dan 0,672 (dapat dilihat pada Tabel 4.10) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4. Hasil Uji Linearitas

Asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat karena semua memiliki nilai $p < 0,05$. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model analisis path yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis path yang telah dilakukan.

Hasil Uji Analisis Jalur

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel 4.1

Tabel Hasil uji analisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X) terhadap Kepuasan Kerja (z)

Variabel bebas	Variabel terikat	Koefisien path	t	Sig
Lingkungan kerja fisik (X)	Kepuasan Kerja (Z)	0,643	6,450	0,000
Rsquare : 0,414				
Fhitung : 41,603				
Ftabel		: 4,000		
Sig f		: 0,000		

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Tabel 4.12 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,643 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja, dengan t_{hitung} sebesar 6,450 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik maka akan

memberikan peningkatan terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,414 atau 41,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja sebesar 41,4%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 61,9%.

Diketahui nilai F table sebesar 4,00. Karena nilai F hitung 41,603 lebih besar dari nilai F table 4,00 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Bukalapak.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.2

Hasil Uji analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Path	t	Sig
Lingkungan kerja fisik (X)	Kinerja Karyawan (Y)	0,326	2,791	0,007
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,477	4,083	0,000
Rsquare : 0,535 F hitung : 33,341 F table : 3,15 Sig F : 0,000				

Sumber: Data primer diolah (2017)

Tabel 4.2 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,326 menunjukkan bahwa pengaruh atribut terhadap Kinerja karyawan, dengan thitung sebesar 2,791 dan probabilitas sebesar 0,007 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan diterima. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja Fisik maka akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan thitung sebesar 4,083 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$),

maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,535 atau 53,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 53,5%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 46,5%.

Nilai F table adalah sebesar 3,15. Karena nilai F hitung 33,341 lebih besar dari nilai F table 3,15 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan kerja fisik (X) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bukalapak.

3. Pengujian Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan

Nilai t sebesar 3,410 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja melalui Kepuasan Kerja dapat ditolak.

Variabel	Koefisien langsung		se		Koefisien Tidak Langsung	Se Gab	t Hitung
X, Z, Y	0,643	0,477	0,079	0,126	0,307	0,0900	3,410

Sumber: Data primer diolah (2017)

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan Indirect Effect yang bernilai 0,307. Total pengaruh (Total Effect) Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,633. Hal ini menunjukkan bahwa semakin membaiknya Kepuasan Kerja akan menjadi jembatan yang baik bagi hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Bukalapak

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bukalapak dengan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,536, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bukalapak dengan kontribusi sebesar 53,6% dan pengaruh langsung sebesar 0,326. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis juga memberikan gambaran mengenai upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadikan atau mendukung aktivitas operasional. Hasil analisis didukung oleh Sedarmayanti (2009) dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat diperusahaan maka akan memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Pencapaian kinerja tersebut pada dasarnya merupakan aktivitas perusahaan yang terencana sehingga pada akhirnya upaya memaksimalkan potensi karyawan dalam hal ini peningkatan kinerja dapat dilakukan.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Benny Setyadi (2015), Yacinda Chresstela (2014) dan Bambang Swasto Sunuharyo (2016) yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bukalapak

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukalapak diketahui koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,414, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan PT Bukalapak dengan kontribusi sebesar 41,4% dan pengaruh langsung sebesar 0,643. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja karyawan PT Bukalapak juga akan mengalami peningkatan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Kepuasan kerja mencakup berbagai komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Nurauni (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembangkannya kepadanya. misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Swasto Sunuharyo (2016) yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bukalapak

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Bukalapak dengan koefisien beta sebesar 0,477. Koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,535, hal ini, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukalapak dengan kontribusi sebesar 53.5% dan pengaruh langsung sebesar 0,477. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan PT Bukalapak juga akan mengalami peningkatan.

Hasibuan (2008: 202) menjelaskan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin tidak puas nya karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan semakin mendorong penurunan kualitas seorang karyaan, penerunan itu secara langsung dapat berimbas pada kondisi perusahaan, sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan, maka akan berdampak pada peningkatan kualitas dan kinerja dari karyawan tersebut sehingga secara langsung akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunuharyo (2016) yang diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja sebagai mediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sunuharyo (2016), dalam penelitiannya Bambang Swasto Sunuharyo menghubungkan ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan kemudian kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. dengan mengambil sampel sejumlah karyawn di PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang, Bambang Swasto Sunuharyo menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai intermediasi antasa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Implikasi Hasil Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini terdiri atas variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X) yang meliputi: pencahayaan, suhu, kebisingan, dekorasi, keamanan, sirkulasi udara di tempat kerja (Sedarmayanti, 2013). Variabel tersebut diuji untuk mengetahui pengaruh-pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukalapak, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Bukalapak.

Selanjutnya pada variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan. beberapa indicator dan dimensi Kepuasan Kerja yang dapat digunakan menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut: menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Begitu pula beberapa indicator dan dimensi dari Kinerja Karyawan yang dapat digunakan menurut Robert dan John (2006) adalah sebagai berikut: Kuantitas dan kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya. Pada penelitian selanjutnya juga perlu memperbanyak jenis variabel yang

digunakan. Kemudian untuk indikator dan item juga perlu diperbanyak agar hasil penelitian lebih bervariasi.

2. Implikasi Praktis

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan-perusahaan start up seperti PT Bukalapak terhadap lingkungan kerja fisik yang meliputi dekorasi, pencahayaan, tata ruang, sirkulasi udara, kebisingan, dan juga keamanan. Manajemen perusahaan-perusahaan harus lebih agresif untuk memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga potensi kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan dapat terwujud. PT Bukalapak harus bisa meredam kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja karena pada indikator kebisingan memperoleh nilai yang paling kecil dibandingkan indikator lain di dalam variabel lingkungan kerja fisik. Semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga potensi kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan dapat terwujud.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan PT Bukalapak. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja fisik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bukalapak.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukalapak. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja fisik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Bukalapak.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukalapak. Dengan kata lain dengan meningkatnya kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bukalapak.
4. Kepuasan kerja merupakan mediasi parsial pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Bukalapak. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja fisik dengan mediasi kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bukalapak.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dalam upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan pihak manajemen untuk memberikan fasilitas lingkungan kerja fisik yang terbaik sehingga dapat memberikan dukungan dalam rangka meningkatkan potensi kerja karyawan.

Perusahaan harus memberikan jaminan kepuasan kerja kepada karyawan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam bekerja di perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menetapkan kebijakan promosi jabatan secara adil sehingga mendukung dalam upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai kesesuaian antara keahlian dengan jabatan kerja para karyawan sehingga aktivitas para karyawan benar-benar mampu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ace Suryadi, 1999. Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan. Jakarta: Balai Pustaka.
- Akdon H, Wahyudi. 2006. Manajemen Konflik dalam Organisasi. Bandung: ALfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- As'ad, Moh. 2013. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dineke Kusumawati dan Desianti Fithry Wahyuni. 2016. Benarkah Gen Y Tak Loyal Terhadap Perusahaan? (<http://www.indotelko.com/kanal?c=id&it=benarkah-gen-y-tak-loyal-perusahaan>)
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja

- Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Eka Idham Lip K Lewa dan Subowo, 2005, Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon, Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, 2005.
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat Wahyu. 2016. Perjalanan Bukalapak 2016: Kantor Baru hingga Fitur Nego Harga. (<http://tekno.liputan6.com/read/2690223/perjalanan-bukalapak-2016-kantor-baru-hingga-fitur-nego-harga>)
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khumaedi. Evawati, Maret 2013, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang", Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial, PRINT Kembar Hari, jilid 1 nomor 3
- Konradus, Dangur. 2006. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Membangun SDM Pekerja Sehat, Produktif dan Kompetitif. Jakarta: Litbang Dangur dan Partners.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2004. Manajemen SDM Strategik. Jakarta: PT Ghalia. Indonesia.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, Human Resource Management. Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press.
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, As. 1982. Manajemen Personalial. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Indriantoro. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Cetakan 2. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2002. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sukanto Reksohadiprodjo. 2000. Kasus Manajemen Perusahaan. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George dan Leslie W. 2010. Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.