

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**Bagas Adhyasa**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya  
bagasadhyasa@student.ub.ac.id

**Dosen Pembimbing:**

**Prof. Dr. Dra. Noermijati, MTM.,CPHR.**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

***Abstract:** This study aims to analyze the influence of physical work environment on employee performance through job satisfaction at Statistics Indonesia of West Kalimantan. Using saturated sampling, all 66 members of the population were selected as the sample. The primary data was collected through five-point Likert-scale questionnaires, which were then assessed in terms of validity and reliability, followed by classical assumption tests, descriptive statistical analysis, and path analysis performed in IBM SPSS Statistics 23. The hypothesis testing results show that the direct influence of physical work environment on job satisfaction is significant, but not significant on employee performance. Furthermore, job satisfaction has a significant effect on employee performance, and physical work environment, though job satisfaction, does not affect employee performance.*

***Keywords:** physical work environment, job satisfaction, employee performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Menggunakan sampel jenuh, seluruh anggota populasi yang berjumlah 66 orang dipilih sebagai sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan lima skala Likert, yang kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, dan analisis jalur dalam IBM SPSS Statistics 23. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari lingkungan kerja fisik signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik secara tidak langsung tidak mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Setiap organisasi wajib untuk memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia, yaitu para karyawan atau pegawai, merupakan faktor utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai program kerja dalam rangka mewujudkan visinya. Sebuah organisasi dalam rangka mewujudkan visinya tentu mengharapkan para pegawai sebagai motor penggerak organisasi untuk memberikan kinerja terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakannya, tetapi kinerja yang baik tidak dapat muncul dari dalam diri pegawai dengan sendirinya tanpa adanya dukungan dan dorongan dari pihak organisasi.

Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, tetapi sebaliknya faktor manusia pula sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi organisasi. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda antara manusia satu dengan manusia

lainnya. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh organisasi adalah masalah lingkungan kerja yang ada dalam organisasi tersebut.

Organisasi tentunya memiliki peran yang penting dalam mendorong kepuasan kerja pegawainya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja pegawai diyakini akan meningkat apabila organisasi dapat menyediakan kebutuhan pegawainya dengan baik. Kebutuhan bagi pegawai tentu tidak hanya terbatas pada gaji maupun kompensasi, namun juga lingkungan kerja yang baik, utamanya lingkungan kerja fisik. Bila organisasi dapat menyediakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai dengan baik, termasuk di dalamnya lingkungan kerja fisik, diharapkan pegawai akan merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dalam diri diyakini akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

Badan Pusat Statistik berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Pusat Statistik

melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Badan Pusat Statistik memiliki visi yaitu pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat adalah perwakilan dari Badan Pusat Statistik untuk melaksanakan kegiatan perstatistikan di wilayah Provinsi Kalimantan Barat.

Kegiatan perstatistikan yang dilaksanakan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat tentu didukung dengan adanya sumber daya manusia (SDM). Sebagai unsur pelaksana dari kegiatan perstatistikan, para pegawai sebagai sumber daya manusia yang dibangun oleh Badan Pusat Statistik berdasarkan nilai inti Badan Pusat Statistik yaitu profesional, berintegritas, dan amanah, tentunya sangat berpengaruh pada keberhasilan Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat dalam menyediakan data statistik yang berkualitas. Data statistik yang berkualitas hanya dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berkinerja baik.

Bentuk bangunan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat saat ini belum sepenuhnya sesuai dengan purwarupa bangunan kantor

Badan Pusat Statistik Provinsi untuk seluruh Indonesia berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 46 Tahun 2013 tentang Standar Barang dan Standar Kebutuhan Barang Milik Negara Berupa Tanah dan/atau Bangunan di Lingkungan Badan Pusat Statistik. Untuk luas bangunan kantor Badan Pusat Statistik saat ini hanya seluas 1751m<sup>2</sup> dengan jumlah pegawai sebanyak 66 orang. Berdasarkan Peraturan Menteri Perumahan Umum Perumahan Rakyat Nomor 22/PRT/M/2018 Tahun 2018 tentang Pembangunan Bangunan Gedung Negara, luas bangunan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah pegawai sebanyak 66 orang, seluas 2300m<sup>2</sup>. Satu Bidang menempati satu ruangan kerja yang luasnya tidak memenuhi syarat dengan jumlah pegawai di dalam satu bidang, sehingga kapasitas ruangan menjadi sempit.

Bentuk bangunan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat yang ada sekarang dengan bentuk jendela yang tidak besar sehingga mempengaruhi intensitas cahaya matahari yang berasal dari jendela di beberapa ruang kerja belum maksimal dan merata sehingga pegawai perlu

menghidupkan lampu untuk membantu penerangan pada saat bekerja. Penggunaan *Air Conditioner* di ruang kerja membuat ruangan menjadi tertutup sehingga mempengaruhi sirkulasi udara di ruang kerja.

Letak gedung kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat yang tidak jauh dari jalan raya yang berjarak sekitar 30 meter, terkadang dapat menyebabkan kebisingan yang berasal dari kendaraan yang lewat pada ruangan yang terletak di bagian depan kantor yaitu ruang Bagian Tata Usaha dan ruang Pusat Statistik Terpadu (PST).

Tata warna gedung kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat didominasi oleh warna putih dan abu abu. Untuk dinding di dalam ruang kerja, ruang Video Conference dan ruang Pusat Statistik terpadu (PST) berwarna putih. Lemari dan rak untuk menyimpan berbagai dokumen memenuhi ruang kerja sehingga ruang untuk meja dan kursi pegawai menjadi berkurang, menyebabkan dekorasi ruangan menjadi kurang baik.

Gedung kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat dilakukan rehabilitasi pada tahun 2006 untuk sebagian ruangan dan dilakukan

rehabilitasi sisa gedung kantor terakhir tahun 2010. Rehabilitasi terakhir sudah selama 10 tahun lebih dan dengan luas yang kurang dari persyaratan jumlah pegawai, sehingga sudah memenuhi syarat untuk dilakukan revitalisasi Gedung kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Revitalisasi dilakukan untuk menyamakan bentuk bangunan kantor sesuai dengan purwarupa bangunan kantor Badan Pusat Statistik Provinsi untuk seluruh Indonesia. dan memenuhi syarat luas bangunan kantor dengan jumlah pegawai yang ada sekarang yaitu 2300m<sup>2</sup>.

Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat tentunya membutuhkan lingkungan fisik yang layak dan memadai agar dapat menunjang dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat diharapkan dapat menyediakan lingkungan kerja fisik yang layak dan memadai bagi para pegawainya serta memperhatikan lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik mendukung pegawai untuk melaksanakan kerja dengan lebih baik, sehingga pegawai akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sebagai dampak dari lingkungan kerja yang baik, diyakini akan memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik sebagai dampak dari kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja instansi Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat dalam mewujudkan visinya, yaitu menghasilkan data statistik yang berkualitas. Fenomena inilah yang menyebabkan peneliti memilih kepuasan kerja sebagai variable intervening antara kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti untuk membuat penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI KALIMANTAN BARAT”**.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat?

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.
2. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.
3. Menjelaskan pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

4. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat terkait dengan lingkungan kerja fisik dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai.

#### 2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan pemahaman peneliti dalam ilmu manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia, yang diperoleh peneliti selama menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UB.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan dan referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam membuat penelitian selanjutnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan fisik sebagaimana didefinisikan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Afandi (2016) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

Sedarmayanti (2011) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau-bauan di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.

### **Kinerja Pegawai**

Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2011) menyebutkan 6 (enam) elemen dari kinerja yaitu :

1. Quantity of output (Kuantitas dari hasil).
2. Quality of output (Kualitas dari hasil)
3. Timeliness of output (Ketepatan waktu dari hasil).
4. Presence/attendance on the job (Kehadiran).
5. Efficiency of work completed (Efisiensi).
6. Effectiveness of work completed (Efektivitas).

### **Kepuasan Kerja Pegawai**

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang menyokong atau

tidak menyokong pada diri karyawan yang memiliki hubungan dengan keadaan dirinya ataupun dengan pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Luthans (2006) menyatakan terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yang diringkas dalam lima dimensi berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji.
- c. Kesempatan promosi.
- d. Pengawasan.
- e. Rekan kerja.

### **Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eka S., Sunuharyo, dan Utami (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)” dengan menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Lingkungan kerja fisik (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y2).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Untung dan Nugraheni (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)” dengan menggunakan teknik analisis linier berganda dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Kepuasan kerja (X1) tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Y2).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, Sunuharyo, dan Iqbal (2018)

dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)” dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogatama (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (Personalia And General Affair) PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo” dengan menggunakan teknik Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan



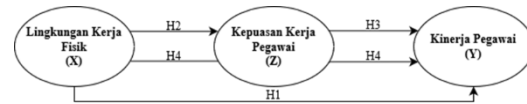
terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja, dan mediasi terbukti secara penuh karena lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pengaruhnya berubah signifikan ketika melibatkan variabel intervening atau mediasi, yaitu kepuasan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)” dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Karina, Sunuharyo, dan Mukzam (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo)” dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Kerangka Konsep Penelitian



Sumber : data diolah, 2019

**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

### Hipotesis Penelitian

H1 : Lingkungan Kerja Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H2 : Lingkungan Kerja Fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Z).

H3 : Kepuasan Kerja Pegawai (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H4 : Lingkungan Kerja Fisik (X) melalui Kepuasan Kerja Pegawai (Z) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan, atau *explanatory research*. Lokasi objek penelitian adalah Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini berjenis *cross sectional*. Proses pengumpulan data primer dilakukan dari

tanggal 21 Oktober 2019 sampai dengan 25 Oktober 2019 dengan cara memberikan lembar kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder bersumber dari situs web, buku, karya ilmiah, maupun data yang diperoleh dari pihak Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Kalbar berstatus Pegawai Negeri Sipil dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun yang berjumlah 66 orang. Sampel pada penelitian ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga didapatkan sampel berjumlah 66 orang, yang juga merupakan jumlah populasi.

Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis statistik deskriptif, dan analisis jalur. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan memperhatikan perbandingan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel, serta dengan memperhatikan nilai signifikansi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Data primer dalam uji instrumen diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23.

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai  $r$  hitung untuk keseluruhan item lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel (0,242). Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner dapat dinilai valid, sehingga seluruh pernyataan pada kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik (X), kepuasan kerja pegawai (Z), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yang menjadi syarat reliabilitas (0,700), dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari ketiga variabel sebagai instrumen dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Data primer dalam uji asumsi klasik diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23.

Uji normalitas dilakukan dengan dua metode, yaitu membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji

*One-Sample* Kolmogorov-Smirnov, dan melihat penyebaran data pada grafik Normal P-P Plot. Berdasarkan uji *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi (0,200) lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai alpha (0,05). Sedangkan menurut metode grafik, dengan melihat pola penyebaran titik-titik pada grafik, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil kedua metode tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terhadap variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai, nilai VIF yang diperoleh masing-masing variabel (1,564), lebih kecil dibandingkan nilai alpha (10,000), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glesjer, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, pada model pertama nilai signifikansi dari variabel

independen lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen kinerja pegawai (0,480) lebih besar dibandingkan nilai alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Sedangkan pada model kedua diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen kinerja pegawai, yaitu lingkungan kerja fisik (0,260) serta kepuasan kerja pegawai (0,864) lebih besar dibandingkan nilai alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dari hubungan antar dua variabel. Berdasarkan uji linieritas diketahui nilai signifikansi dari ketiga hubungan antar variabel (0,499, 0,144, dan 0,287) lebih besar dibandingkan nilai alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga hubungan antar dua variabel mempunyai hubungan yang linier.

### **Analisis Jalur**

Data primer yang sudah memenuhi kriteria dari uji prasyarat kemudian digunakan dalam analisis jalur untuk mencari nilai dari hubungan antar variabel, yang diperoleh melalui analisis

regresi dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23. Hasil dari analisis regresi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Beta	t Hitung	Signifikansi
X → Y	0,249	1,892	0,063
X → Z	0,600	6,005	0,000
Z → Y	0,364	2,770	0,007
X→Z→Y	0,600 x 0,364 = 0,218	-	-

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh hasil analisis jalur sebagai berikut :



Sumber : data primer diolah, 2019

**Gambar 2. Hasil Analisis Jalur**

## Uji Hipotesis

### Hipotesis 1 (H1)

Perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu :  $1,892 > 1,998$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai alpha yaitu :  $0,063 > 0,050$ , yang berarti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dinyatakan tidak signifikan. Nilai koefisien beta adalah sebesar 0,249, yang berarti besar pengaruh

antara variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 24,9%, sedangkan sisanya ( $100,0\% - 24,9\% = 75,1\%$ ) sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 maka hipotesis 1 (H1) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Hipotesis 2 (H2)

Perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu :  $6,005 > 1,998$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai. Perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai alpha yaitu :  $0,000 < 0,050$ , yang berarti pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai dinyatakan signifikan. Nilai koefisien beta adalah sebesar 0,600, yang berarti besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X) terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Z) adalah sebesar 60,0%, sedangkan sisanya ( $100,0\% - 60,0\% = 40,0\%$ ) sebesar 40,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 maka hipotesis 2 (H2) diterima, sehingga

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Z).

### **Hipotesis 3 (H3)**

Perbandingan nilai t hitung dengan nilai t tabel yaitu :  $2,770 > 1,998$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Perbandingan nilai signifikansi terhadap nilai alpha yaitu :  $0,007 < 0,050$ , yang berarti pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikan. Nilai koefisien beta adalah sebesar 0,364, yang berarti besar pengaruh antara variabel kepuasan kerja pegawai (Z) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 24,9%, sedangkan sisanya ( $100,0\% - 24,9\% = 75,1\%$ ) sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 maka hipotesis 3 (H3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Hipotesis 4 (H4)**

Perbandingan nilai pengaruh langsung dengan nilai pengaruh tidak langsung :  $0,249 > 0,218$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti

tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai. Nilai pengaruh total dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,467.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 maka hipotesis 4 (H4) ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) melalui kepuasan kerja pegawai (Z) tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 ( $H_1$ ), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut berarti lingkungan kerja fisik yang berada disekitar pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Hasil pengujian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Untung dan Nugraheni (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, tetapi hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Prayogatama (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang tidak signifikan menunjukkan bahwa pegawai dapat menghasilkan kinerja yang cukup baik tanpa terpengaruh dengan kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar mereka. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data primer, diketahui bahwa secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai dinilai sudah cukup baik oleh pegawai, meskipun pada variabel lingkungan kerja fisik terdapat indikator dekorasi yang dinilai belum cukup baik. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dinilai sudah cukup baik dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang ada pada saat ini dan hasil pengujian menunjukkan bahwa pegawai tidak terpengaruh dengan kondisi lingkungan kerja fisik, sehingga apabila revitalisasi gedung kantor dilaksanakan dan instansi merelokasi kantor untuk sementara waktu maka diharapkan tidak akan

berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (H2), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Z). Hal tersebut berarti lingkungan kerja fisik yang berada disekitar pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Eka S., Sunuharyo, dan Utami (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya, sehingga dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data primer pada variabel lingkungan kerja fisik, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik adalah temperatur/suhu. Item dari

indikator temperatur/suhu adalah suhu udara yang nyaman. Hal tersebut menunjukkan bahwa temperatur/suhu yang nyaman di tempat kerja yang dirasakan pegawai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, sehingga apabila instansi dapat menyediakan lingkungan kerja fisik yang lebih baik melalui revitalisasi gedung kantor, maka diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 (H3), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian Kusuma, Sunuharyo, dan Iqbal (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan yang dirasakan

pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data primer pada variabel kepuasan kerja pegawai, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepuasan kerja pegawai adalah rekan kerja. Item dari indikator rekan kerja adalah rekan kerja yang memberikan dukungan dengan baik di dalam pekerjaan dan komunikasi dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja yang dapat mendukung pegawai dalam hal pekerjaan serta mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan pegawai dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 (H4), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung pada hubungan lingkungan kerja fisik (X) melalui kepuasan kerja pegawai (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut berarti kepuasan kerja yang dirasakan pegawai yang dipengaruhi

lingkungan kerja fisik akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan Prayogatama (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil pengujian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Untung dan Nugraheni (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan pegawai berasal dari lingkungan kerja fisik di sekitar mereka, maka hal tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik melalui kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai dipengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai melalui kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

## **KESIMPULAN**

1. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai, yang dibuktikan dengan hasil analisis jalur, yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dibanding nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dibanding nilai  $\alpha$ . Hal tersebut berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai maka tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil analisis jalur, yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih besar dibanding nilai  $\alpha$ . Hal tersebut berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan semakin meningkat.

3. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dibanding nilai  $t$  tabel dan nilai signifikansi lebih besar dibanding nilai  $\alpha$ . Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin meningkat.



4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil analisis jalur. Hal tersebut berarti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai memediasi hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai, tetapi kondisi lingkungan kerja fisik di sekitar pegawai dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai melalui kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, yang berasal dari lingkungan kerja fisik di sekitar mereka, maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan semakin meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2016, *Concept & Indikator : Human Resources Management*, Deepublish, Yogyakarta.
- Eka S., Dwi Silvia; Sunuharyo, Bambang Swasto & Utami, Hamidah Nayati, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Volume 40, Nomor 1, pp 76 – 85.
- Karina, Martha Rosa; Sunuharyo, Bambang Swasto & Mukzam, Mochammad Djudi, 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Volume 2, Nomor 1, pp 93 – 100.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kusuma, Arga Dwi; Sunuharyo, Bambang Swasto & Iqbal, Mohamad, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*

- (JAB) *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Volume 55, Nomor 2, pp 68 – 74.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H., 2011, *Human Resource Management*, Thirteenth Edition, Cengage Learning, Ohio
- Prayogatama, Dovi Agfan, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (Personalia And General Affair) PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo, *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, Volume 5 Nomor 3, pp 1 - 11.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Keenam Belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sitinjak, Lulu Novena, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, Volume 60 Nomor 2, pp 162 – 168.
- Untung, Dasio, & Nugraheni, Rini, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia), *Diponegoro Journal of Management*, Volume 6, Nomor 4, pp 1 – 12.