

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PERUM
BULOG SUB DEVISI REGIONAL
MEDAN SUMATRA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

ANDRI NAUFAL AZMI HASIBUAN
NPM. 1505161122

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum,at, tanggal 06 September 2019, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

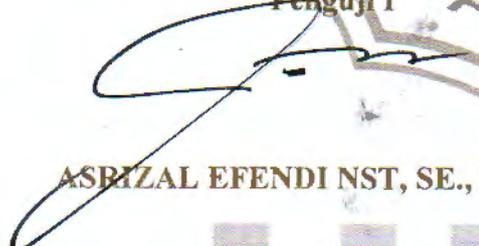
MEMUTUSKAN

Nama : ANDRI NAUFAL AZMI HASIBUAN
N P M : 1505161122
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG SUB
DEVISI REGIONAL MEDAN SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

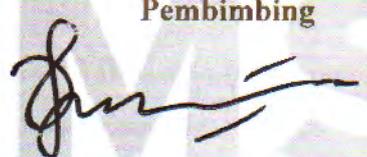
Penguji I

Penguji II


ASBIZAL EFENDI NST, SE., M.Si


JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

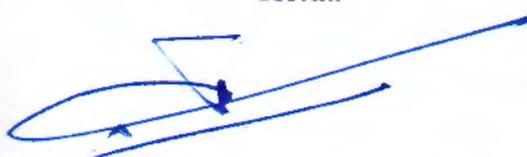
Pembimbing


PERYS LAILI KHODRI NASUTION, SE., M.Si CHT

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : ANDRI NAUFAL AZMI HASIBUAN
NPM : 1505161122
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG SUB DEVISI REGIONAL MEDAN SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing Skripsi

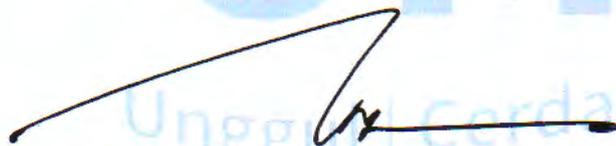


(PERYS LAILI KHODRI NASUTION, SE, M.Si, CHT)

Diketahui/ Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

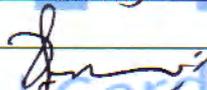


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

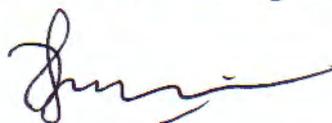
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: JASMAN SYARIFUDDIN SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : PERYS LAILI KHODRI NASUTION, SE, M.Si, CHT
NAMA MAHASISWA : ANDRI NAUFAL AZMI HASIBUAN
NPM : 1505161122
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUM BULOG SUB DEVISI REGIONAL MEDAN SUMATERA UTARA

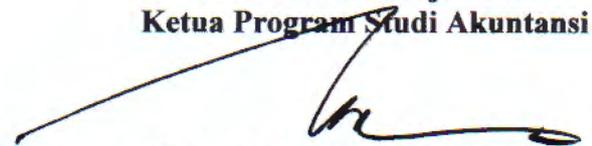
TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
14/8-19	perbaikan kesimpulan		
18/8-19	Perbaikan penyajian data		
22/8-19	perbaikan keefektifan		
25/8-19	Perbaikan pembahasan		
	Acc vth sidang meja hijau		
	29/8-19  (Perys Nasution)		

Pembimbing Skripsi



PERYS LAILI KHODRI NASUTION, SE, M.Si, CHT

Medan, Agustus 2019
 Diketahui/ Disetujui Oleh
 Ketua Program Studi Akuntansi



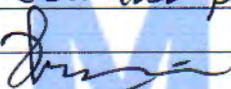
JASMAN SYARIFUDDIN SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si

Nama Lengkap : ANDRI NAUFAL AZMI HASIBUAN
NPM : 1505161122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERUM BULOG SUB
DEVISI REGIONAL MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
25 JAN 2019	- Perbaiki judul		
1 APRIL 2019	- Perbaiki kata, pengertian makna - Perbaiki indikator dan sampel		
4 April 2019	- Perbaiki indikator		
5 April 2019	- Perbaiki sampel		
	Acc utk seminar proposal 5/4-19  (Perys Nawotian)		

Dosen Pembimbing



PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si

Medan, April 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANDRI NAUFAL AZMI HASIBUAN
NPM : 1505161122
Konsentrasi : MADM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Andre Naufal Azmi Hasibuan. NPM (1505160122) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perum Bulog Sub Devisi Regional Medan Sumatera Utara. Skripsi 2019

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan. Tanpa adanya Kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya melaksanakan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya Kinerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruhkepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara. Untuk mengetahui pengaruhlingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara (tidak dimediasi kepuasan kerja).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019
KATA PENGANTAR**



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah (وَتَعَالَى سُبْحَانَهُ), yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-Nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi besar Rasulallah Muhammad (ﷺ) yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang. Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini:

1. Kepada Orang tua tersayang Ayahanda AsranHasibuan dan Ibunda Rita Nasutionyang telah memberikan do'a dan restu serta dukungan kepada penulis untuk selalu maju dalam meraih cita-cita .
2. Bapak Dr. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hsb, S.E, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. BapakPerysLailiKhodriNasution, S.E., M.Si, CHT selaku Dosen Pembimbing Skripsikarena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan laporan ini sampai dengan selesainya skripsi ini.
9. Kepada PerumBulogSub Divisi Regional Medan Sumatera Utara yang telah memberikan izin kepada penulis untuk riset di Perusahaan tersebut.

10. Bapak/ibu staf pengajar dan administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan dan do'a kepada penulis dalam meraih gelar Sarjana.
12. Kepada para teman-teman dan sahabat-sahabat penulis, terima kasih banyak kalian telah mendukung, memotivasi, memberi semangat, dan do'a kepada penulis sampai sejauh ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan ilmu pendidikan. Amin YaRabbal'alamin.

Wassalamu 'alaikum, Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis,

ANDRI NAUFAL AZMI HASIBUAN
NPM. 1505161122

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja.....	10
2. Lingkungan Kerja	11
a. Pengertian Lingkungan Kerja	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	15
3. Kepuasan Kerja	18

a. Pengertian Kepuasan Kerja	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhiKepuasan Kerja.....	19
c. Indikator Kepuasan Kerja	21
B. Kerangka Konseptual.....	21
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
2. Pengaruh LingkunganKerja Terhadap Kepuasan Kerja	22
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	24
C. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional.....	26
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Data	38
2. Analisis Data	43
B. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	22
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	23
Gambar II.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
Gambar II.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	24
Gambar III.1. Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	37
Gambar IV.1 Normalitas	44
Gambar IV.2 Heterokedastisitas.....	46
Gambar IV.3 Koefisien Korelasi.....	47
Gambar IV.4 Koefisien Regresi Persamaan I dan II	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	27
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja	28
Tabel III.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	29
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	30
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert	32
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	38
Tabel IV.2 Usia Responden.....	39
Tabel IV.3 Penyajian Data Mengenai Variabel Lingkungan kerja (X).....	40
Tabel IV.4 Penyajian Data Mengenai Variabel Kepuasan kerja (Z).....	41
Tabel IV.5 Penyajian Data Mengenai Variabel Kinerja (Y)	42
Tabel IV.6 Multikolinearitas	45

Tabel IV.7 Korelasi	47
Tabel IV.8 Model Summary Regresi Dalam Model Persamaan I.....	48
Tabel IV.9 Model Regresi Dalam Model Persamaan I	48
Tabel IV.10 Model Summary	49
Tabel IV.11 Model Summary	49
Tabel IV.12 Coefficient	51
Tabel IV.13 Coefficient	52
Tabel IV.14 Coefficient	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja pengawainya.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur SDM. Guritno dkk (2005, hal 144)

SDM memiliki posisi yang sangat strategis didalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. SDM yang dimaksud ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap organisasi dalam melaksanakan program diharapkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja Pegawainya. Pratiwi (2019, hal 201).

Mathis (2009, hal 122), menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja selain individu itu sendiri, pekerjaan dan kinerja organisasi. Beberapa hasil penelitian juga mendukung kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2015, hal 49), kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan sangat beragam tergantung pada aspek apa dari kepuasan kerja tersebut. Meskipun kepuasan kerja tampak relevan di berbagai budaya, bukan lah berarti tidak ada perbedaan budaya dalam kepuasan kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Sudaryo (2018, hal, 15).

Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara merupakan lembaga yang berfungsi untuk mendistribusikan beras miskin ke daerah-daerah yang ada di Sumatera Utara seperti Deli Serdang, Tebing Tinggi, Serdang Bedagai, Binjai

dll. Berdasarkan prariset yang dilakukan terdapat masalah yang di temukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu sedikit sekali pegawai yang merasa puas dalam bekerja di perusahaan. Demikian tentang temuan identifikasi masalah yang terlihat di Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara berkaitan dengan masalah lingkungan kerja di Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara yaitu adanya ketidakpuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

Kecenderungan muncul pada pegawai yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada Perum BULOG Divisi Regional Medan Sumatera Utara, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang adanya peningkatan kinerja pegawai, rendahnya kinerja beberapa pegawai, terlihat hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai prosedur perusahaan.
2. Masih kurangnya kepuasan kerja pegawai, adanya beberapa pegawai yang kurang merasa puas bekerja di perusahaan.
3. Masih kurangnya penyediaan fasilitas kerja, misalnya pendingin ruangan yang tidak merata didalam ruangan kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi padalingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara. Disamping itu penulis juga membatasi pada pegawai tetap, sumber daya manusia yang dijadikan responden pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara?

- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara?
- d. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruhkepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui pengaruhlingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

c. Manfaat Penelitian yang Akan Datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang, Karena selain sebagai referensi untuk mengkaji masalah yang akan diteliti adapula sebagai rekomendasi tentang kebijakan suatu program, melatih, dan bertanggung jawab, meningkatkan hubungan kerja sama dalam tim, dan menambah wawasan serta pengalaman.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Dalam bahasa Inggris "*Performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut Harsey et al dalam Rivai dan Basri (2005, hal 15) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kasmir (2016, hal 182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Robbins dalam Kasmir (2016, hal 183) menyatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi dan kesempatan atau opportunity, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Selanjutnya menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2019, hal 2) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Guritno dkk (2005, hal 144) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang didalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Steers dalam Riani (2011, hal 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikannya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal 100) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap

- 2) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor, yaitu:

- a. Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, pelengkap kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature.

Adapun menurut Mathis dalam Nasution dan Lesmana 2018, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah :

1. Faktor kemampuan

Terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2. Faktor motivasi

Terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja

c. Indikator kinerja

Mangkunegara (2009, hal 75) menyebutkan indikator kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan

- 3) Keandalan kerja dan

Keandalan kerja adalah kemampuan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip yang baik.

- 4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dan tata cara tingkah laku seseorang.

Adapun indikator kinerja menurut Harsey Et al dalam wibowo (2015, hal 86) adalah:

1) Tujuan

Suatu keadaan yang lebih baik dan dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Suatu ukuran apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai.

3) Umpan Balik

Masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja.

4) Alat atau Sasaran

Faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sasaran, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan diselesaikan.

5) Kompetensi

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaannya.

6) Peluang

Setiap pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan oleh beberapa para ahli.

Menurut Malik (2016, hal. 164) lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya. Kondisi yang bukan

hanya tanggung jawab bagi perusahaan semata tetapi juga harus andil dari para tenaga kerja bagaimana cara mencerminkan lingkungan yang kondusif di tempat kerja antar sesama para tenaga kerja.

Menurut Thamrin (2015, hal. 3), lingkungan kerja yaitu merupakan keadaan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari baik secara fisik maupun non fisik.

Menurut Sudaryo (2018, hal. 15) menyatakan: lingkungan kerja menunjukkan perasaan nyaman dan aman memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Thamrin (2015, hal. 4) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

Berikut dijelaskan faktor-faktor lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas dengan penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan menentukan ketelitian.

2) Temperatur

Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara, suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

3) Kelembapan di tempat kerja

Jika keadaan temperatur udara sangat panas dingin akan menimbulkan pengurangan panas tubuh.

4) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dapat mengganggu seseorang dalam pekerjaannya, dengan adanya kebisingan ditempat kerja maka karyawan tidak akan konsentrasi dalam bekerja .

5) Getaran mekanisme di tempat kerja

Misalkan perusahaan berada di dekat rel kereta api maka jalannya kegiatan para karyawan akan terganggu pada saat jam-jam tertentu.

6) Tata warna di tempat kerja

Tata warna di tempat kerja perlu direncanakan sebaik mungkin, karena kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna, tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

8) Musik ditempat kerja

Dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik

9) Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja apabila keamanan di lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan:

Menurut Setiawan (2018, hal. 16) yang menjadi indikator- indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur Udara di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja

Berikut penjelasannya:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan disini bukanlah terbatas dengan penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari.

- 2) Temperatur di tempat kerja

Temperatur udara yang stabil akan memberikan kenyamanan karyawan.

- 3) Kelembapan di tempat kerja

Jika keadaan temperatr udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas pada tubuh.

- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh pegawai.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dapat mengganggu seseorang dalam pekerjaannya, dengan adanya kebisingan di lingkungan kerja maka karyawan tidak akan konsentrasi dalam bekerja.

6) Getaran mekanisme di tempat kerja

Misalkan perusahaan berada disamping rel kereta api, maka jalannya kegiatan para karyawan akan terganggu pada saat jam-jam tertentu.

7) Tata warna di tempat kerja

Tata warna ditempat kerja perlu direncanakan sebaik mungkin, karena kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

8) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna, tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

Menurut Setiawan (2018, hal. 4) indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Udara
- 3) kebersihan
- 4) kebisingan
- 5) pewarnaan
- 6) ruang gerak
- 7) keamanan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas dengan penerangan listrik tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan

sangat membutuhkan penerangan yang cukup , apalagi pekerjaan menentukan ketelitian.

2) Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan.

3) Kebersihan

Didalam lingkungan kerja kebersihan haruslah tetap terjaga karena jika tidak , karyawan tidak akan nyaman dalam bekerja.

4) Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus di usahakan berkurang. turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan

5) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia dalam meningkatkan kegairahan kerja pada karyawan .selain warna komposisi warna juga perlu diperhatikan agar tidak mengganggu penglihatan dalam pemandangan.

6) Ruang gerak

Ruang gerak yang sempit dengan tata ruang yang kurang teratur mengakibatkan sulitnya karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaanya.

7) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, apabila keamanan di lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005, hal 117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan, menurut Robbins (2015, hal 49). Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Tingkat kepuasan sangat beragam tergantung pada aspek apa dari kepuasan kerja tersebut. Meskipun kepuasan kerja tampak relevan di berbagai budaya, bukan lah berarti tidak ada perbedaan budaya dalam kepuasan kerja.

Kemudian menurut Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012, hal. 327) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2019: 229) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Bahwa pekerjaan itu sendiri memerlukan suatu ketrampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

b. Atasan (*supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, karena bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (*workers*)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja

e. Gaji/upah (*pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Selain lima faktor tersebut, menurut Hartatik (2019: 230) ada aspek-aspek lain yang ada dalam kepuasan kerja. Aspek-aspek lain tersebut adalah:

a. Pekerjaan yang menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan segaris dengan harapan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

d. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapat lebih dari sekedar uang atau prestasi yang terwujud dari kerja mereka, tetapi juga mengisi kebutuhan akan social. Oleh karena itu, bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sama dan sebangun (kongruen) dengan pekerjaannya, seharusnya mempunyai kemampuan yang tetap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dan kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaannya tersebut.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk menentukan dan mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan menurut

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dalam Usman (2011, hal. 501) sebagai berikut:

- 1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- 2) Promosi kerja
- 3) Gaya kepemimpinan atasan langsung
- 4) Rekan kerja
- 5) Persiapan bekerja
- 6) Kebebasan bekerja mandiri

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja dapat ditentukan dari persiapan bekerja, promosi kerja dan rekan kerja agar tercipta suasana yang baik dan nyaman pada aktivitas bekerja.

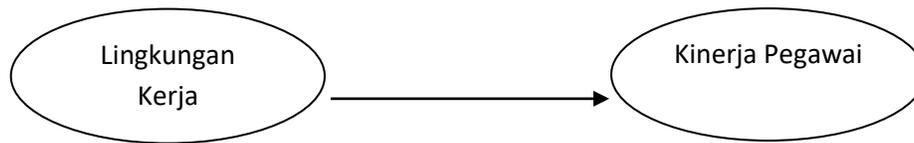
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian jika para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karena memberikan yang terbaik bagi perusahaan akan mendapatkan timbal balik bagi kedua belah pihak, sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan kurang baik, maka para pegawai akan bekerja kurang maksimal dan kinerja yang diberikan kurang baik. (Gibson dalam Ekaningsih, 2012, hal. 21).

Wibowo (2011, hal.80), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai.

Hasil penelitian Gardijo, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai" PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.



Gambar II- 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan dapat ditingkatkan dan perpindahan (turnover) dapat diturunkan dengan cara membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, membayar orang untuk jujur, memberikan jenis pekerjaan sesuai dengan minat dan keahliannya serta menghindari kebosanan pekerjaan berulang-ulang (Wibowo, 2012: 517).

Menurut Mangkunegara (2005, hal 117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Hasil penelitian Lukiyana dan Halima (2016) dalam jurnalnya berjudul "Pengaruh lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening", menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kepuasan kerja.



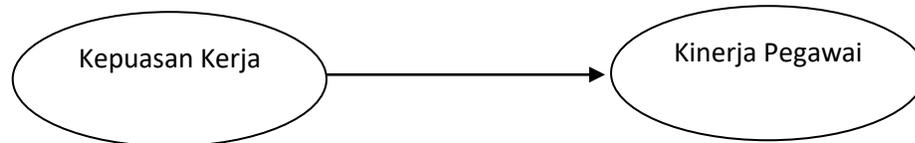
Gambar II- 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur SDM. Guritno dkk (2005, hal 144)

Kasmir (2016, hal 182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasil penelitian Dovi Afgan Prayogatama (2017) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja pegawai.

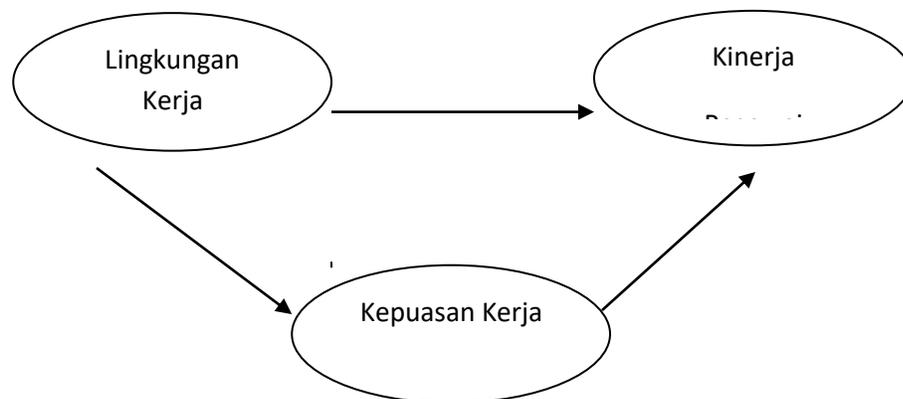


Gambar II- 3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja pengawainya.

Hasil penelitian Lukiyana dan Halima (2016) dalam jurnalnya berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, menyatakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.



Gambar II- 4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

C. Hipotesis Penelitian

Bedasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam Juliandi (2019, hal 12) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Instrumen pengumpul data yang dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.

B. Definisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Menurut Malik (2016, hal. 164) lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya. Kondisi yang bukan hanya tanggung jawab bagi perusahaan semata tetapi juga harus andil dari para tenaga kerja

bagaimana cara mencerminkan lingkungan yang kondusif di tempat kerja antar sesama para tenaga kerja.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Setiawan (2018, hal 4) adalah :

Tabel III-1

Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Udara 3. Kebersihan 4. Kebisingan 5. Pewarnaan 6. Ruang gerak 7. Keamanan

Sumber: Setiawan (2018, hal 4)

2. Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005, hal 117) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dalam Usman (2011, hal. 501) adalah :

Tabel III-2

Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan memanfaatkan waktu luang 2. Promosi kerja 3. Gaya kepemimpinan atasan langsung 4. Rekan kerja 5. Persiapan bekerja 6. Kebebasan bekerja mandiri

Sumber : *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dalam Usman (2011, hal. 501)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja sendiri adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2019, hal 2) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Harsey Et All dalam wibowo (2015, hal 86) adalah :

Tabel III-3

Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sasaran 5. Kompetensi 6. Peluang

Sumber: Harsey Et All dalam wibowo (2015, hal 86)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara Jalan Sisingamangaraja Tanjung KM 10.2 Kota Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan February 2019 sampai dengan Oktober 2019.

Tabel III- 4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu														
		Maret			April			Mei			Juni			Juli		
	Pengajuan Judul															
	Pra Riset															
	Bimbingan Proposal															
	Seminar Proposal															
	Revisi															

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Populasi menurut Juliandi (2019, hal 51) merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara yang berjumlah 42 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pernyataannya tersebut, maka sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sugiyono (2017, hal 81).

Menurut Arikunto (2012, hal 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara yaitu sebanyak 42 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Daftar Pertanyaan/Angket (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian juga dapat menggunakan angket/daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan tetap di bagian SDM pada Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.

Angket / Kuesioner, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan tetap di bagian SDM pada

Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III- 5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobo t
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak nya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas akan diberikan kepada 42 orang karyawan pada bagian umum di Perum BULOG Sub Divisi Regional Medan Sumatera Utara.

2) Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Juliandi dkk (2019, hal 77)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitaskonstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji adalah valid. Namun walaupun positif perlubila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrumen penelitian

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

$$r_{11} = \frac{K \cdot [\Sigma \sigma_b^2]}{[(K-1) \cdot \sigma_1^2]}$$

Juliandi dkk, (2019, hal 86)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

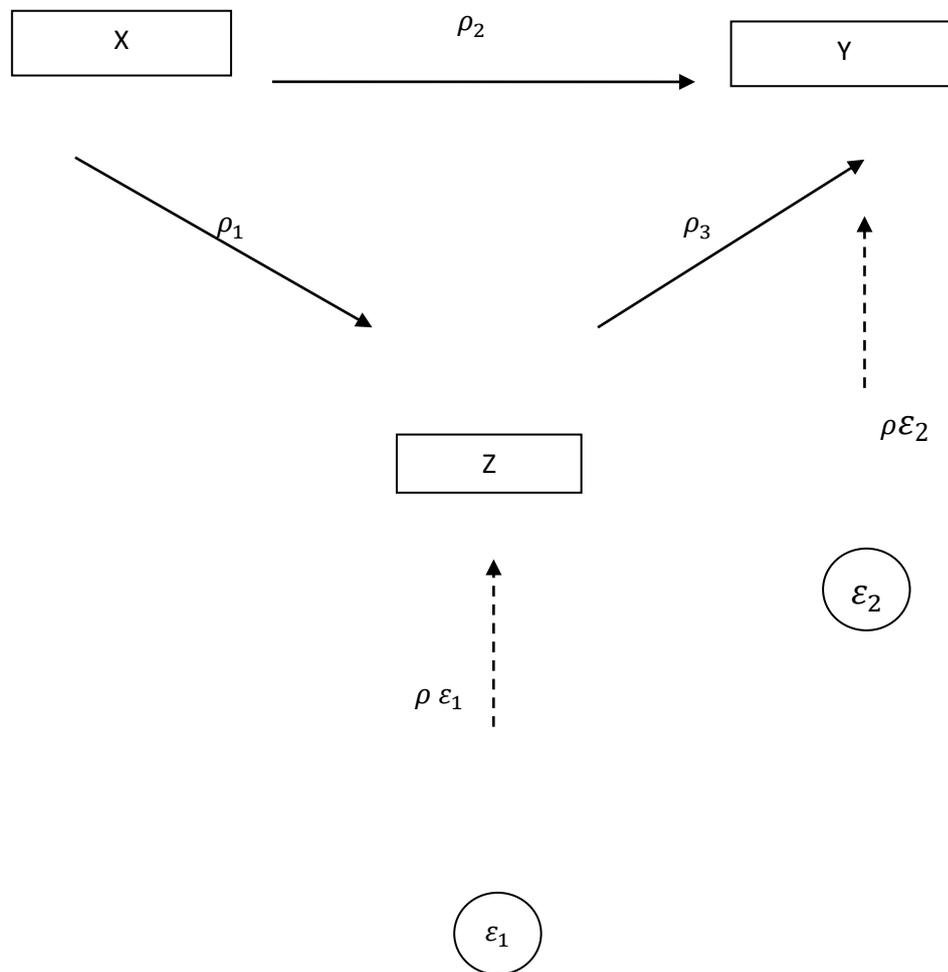
kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0.60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien $\alpha \leq 0.60$ maka reliabilitas kurang baik.

Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/ salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket. Selanjutnya item instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif alat ukur statistik koefisen jalur.



Gambar III. 1. Model Analisis Jalur

Keterangan:

X : Lingkungan kerja

Y : Kinerja

Z : Kepuasan kerja

ρ : Koefisien Regresi

ε : Error Term (variable lain yang tidak diteliti)

Gambar di atas merupakan gambar analisis jalur, dengan persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

1) Persamaan $Z = \rho_1 X + \varepsilon_1$

2) Persamaan $Y = \rho_2 X + \rho_3 Z + \varepsilon_2$

Azuar (2012) mengatakan langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Menguji asumsi analisis jalur (asumsi klasik regresi berganda) , antara lain :
 - a. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.
 - b. Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dengan variabel independen lainnya.
 - c. Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu.
 - d. Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan 1 ke pengamatan yang lain tetap.
2. Melakukan pendugaan parameter (perhitungan nilai koefisien-koefisien jalur) dalam model analisis jalur.
 - a. Koefisien regresi model persamaan I (P_1, P_2) dan koefisien jalur dengan residual I ($P\varepsilon_1$)

- b. Koefisien regresi model persamaan II (P3, P4, P5) dan koefisien jalur dengan residual II ($P\varepsilon_2$)

3. Melakukan pengujian hipotesis :

- a. Pengaruh langsung \rightarrow pengaruh X terhadap Z; pengaruh X terhadap Y; pengaruh Z terhadap Y.

- Hipotesis
 - $H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan)
 - $H_a : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan)
- Kriteria penarikan kesimpulan :
 - Tolak H_0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} < \alpha_{0,05}$)
 - Terima H_0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha_{0,05}$)

- b. Pengaruh tidak langsung \rightarrow pengaruh X terhadap Y melalui Z

- Hipotesis
 - X berpengaruh terhadap Y melalui Z (hubungan yang terjadi adalah langsung, atau Z adalah intervening/perantara/mediator)
- Kriteria penarikan kesimpulan
 - Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung , maka hubungan yang sebenarnya bterjadi adalah tidak langsung, atau Z adalah perantara/intervening/mediator.

Jikan nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka hubungan yang sebenarnya terjadi adalah langsung, atau Z adalah bukan perantara/intervening/mediator

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Deskriptif data adalah menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, diolah/disederhanakan.

Adapun cara mendeskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel frekuensi dan kesimpulan dari data yang terdapat di dalam tabel.

a. Identitas Responden

Data di dalam tabel ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan, bagian kerja.

Tabel IV.1. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	32	76,2	76,2
	Perempuan	10	23,8	23,8
	Total	42	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Data di dalam tabel IV.1. menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 76,2%.

Tabel IV.2. Usia Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid <25 tahun	2	4,7	4,7
25-35 tahun	4	9,5	9,5
>35 tahun	35	85,8	85,8
Total	42	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel di atas yaitu Tabel IV.2. menunjukkan bahwa untuk data umur responden, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden yang berumur >35 tahun sebesar 85,8%.

b. Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan (Y) kinerja. Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

1. Variabel Lingkungan kerja (X)

Berikut ini merupakan penyajian data atau deskripsi dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3. Penyajian Data Mengenai Variabel Lingkungan kerja (X)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	43	17	40	6	14	1	2	0	0
2	14	33	19	45	7	17	2	5	0	0
3	24	57	15	36	3	7	0	0	0	0
4	9	21	24	57	9	21	0	0	0	0
5	2	5	30	71	10	24	0	0	0	0
6	8	19	29	69	5	12	0	0	0	0
7	5	12	31	74	6	14	0	0	0	0
8	2	5	30	71	10	24	0	0	0	0
9	9	21	29	69	4	10	0	0	0	0
10	14	33	27	64	1	2	0	0	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan pada tabel IV. 3 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang lingkungan kerja cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan tidak setujunya karyawan tentang nilai-nilai organisasi yang diterapkan di perusahaan sehingga aktivitas kerja tidak sepenuhnya berjalan dengan baik serta tidak sesuai dengan harapan, namun merupakan hal yang wajar responden menjawab sangat setuju dan setuju karena tidak semua pemikiran individu tersebut sama.

2. Variabel kepuasan kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengembangan karir yang diringkas dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4. Penyajian Data Mengenai Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	12	33	79	4	10	0	0	0	0
2	0	0	30	71	12	29	0	0	0	0
3	1	2	1	2	0	0	22	52	18	43
4	16	38	21	50	5	12	0	0	0	0
5	14	33	25	60	2	5	1	2	0	0
6	5	12	19	45	12	29	6	14	0	0
7	5	12	17	40	9	21	9	21	2	5
8	1	2	16	38	17	40	7	17	1	2
9	6	14	17	40	16	38	3	7	0	0
10	11	26	24	57	6	14	1	2	0	0

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan pada tabel IV. 4 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang kinerja karyawan cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan tidak setujunya karyawan atas pekerjaan yang dilaksanakan sesuai harapan perusahaan, sehingga menunjukkan kurangnya pemahaman pekerjaan di

bidang mereka, sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja karyawan karena mereka sendiri tidak memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan. Namun merupakan hal yang wajar jika sebagian responden menjawab setuju, karena tidak semua pemikiran individu tersebut sama.

3. Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja organisasi yang diringkas dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5. Penyajian Data Mengenai Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	21	29	69	4	10	0	0	0	0
2	4	10	32	76	6	14	0	0	0	0
3	1	2	31	74	10	24	0	0	0	0
4	8	19	28	67	6	14	0	0	0	0
5	14	33	26	62	2	5	0	0	0	0
6	0	0	31	74	11	26	0	0	0	0
7	4	10	31	74	7	17	0	0	0	0
8	6	14	31	74	5	12	0	0	0	0
9	1	2	30	71	11	26	0	0	0	0
10	1	2	1	2	0	0	22	52	18	43

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan pada tabel IV. 5 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang kinerja karyawan cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan tidak setujunya karyawan atas kepuasan kerja yang mereka rasakan selama mereka bekerja, sehingga mereka menjawab cenderung tidak puas. Jawaban ini sesuai dengan harapan penulis, karena hal inilah yang menjadi pemicu masalah bagi karyawan ketika penulis menjalani riset awal di perusahaan ini

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji Asumsi

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

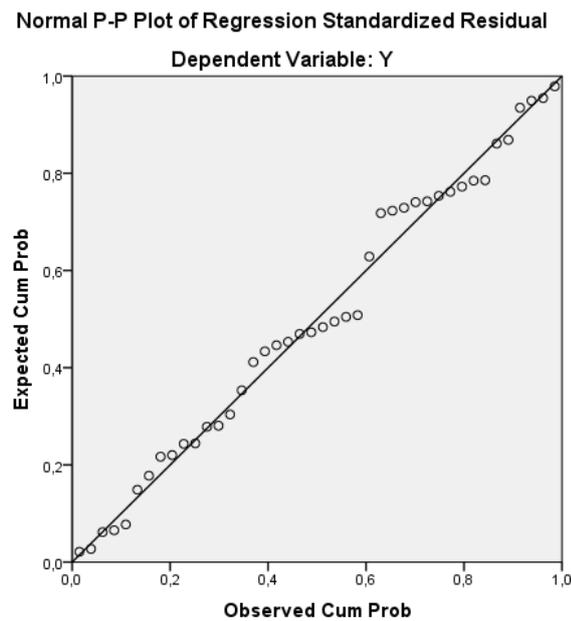
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastisitas

Hasil analisis pengujian asumsi klasik di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati, 2003; Sritua Arif,1993).



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal. Namun ada beberapa item yang memiliki nilai distribusi kurang normal sehingga menjauhi garis diagonal seperti yang terlihat pada gambar di atas.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (Gujarati, 2003).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery, 1990).

Tabel IV.6 Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	.995	1.005
	Kepuasan kerja	.999	1.001

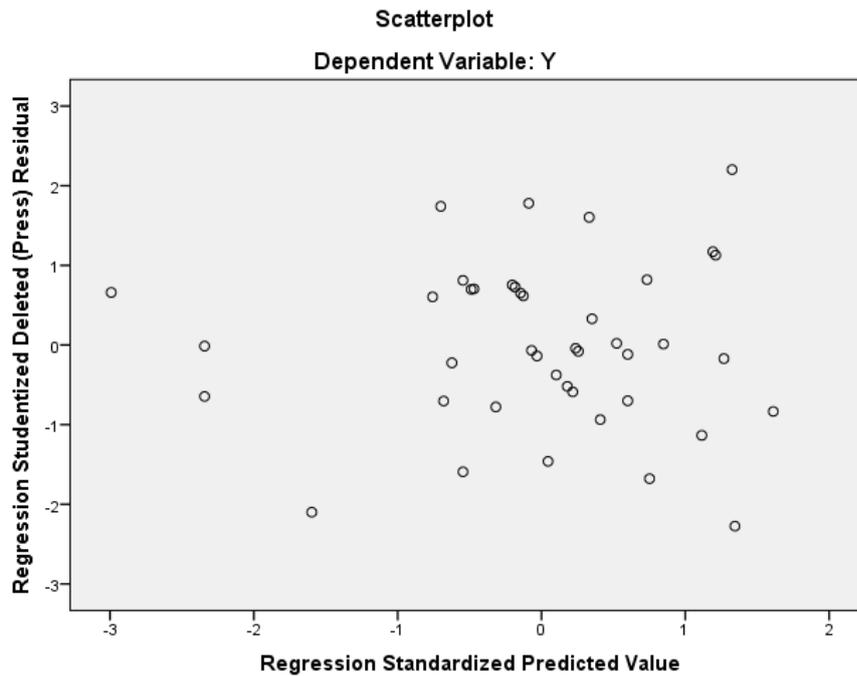
a. Dependent Variable: kinerja organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah),2019

Ketiga variabel independen yakni lingkungan kerja (X), dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai VIF dalambatas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas (Damodar Gujarati,2001).



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Pendugaan parameter (koefisien-koefisien) dalam analisis jalur

a) Koefisien korelasi

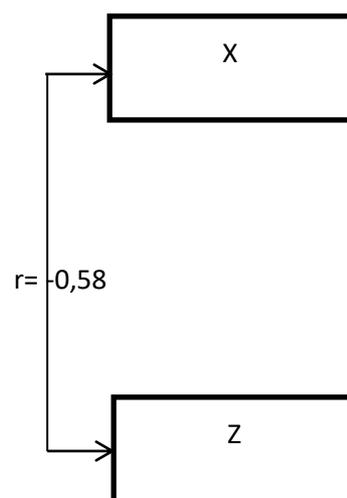
Pengolahan data untuk menentukan nilai koefisien korelasi dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7. Korelasi

	Lingkungan kerja	Kepuasan kerja
Lingkungan kerja Pearson Correlation	1.000	-.058
Sig. (2-tailed)		.000
N		85
Kepuasan kerja Pearson Correlation	-.058	1.000
Sig. (2-tailed)	.300	
N	85	85

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar -0,58. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah sig (2-tailed) sig $0,000 < \alpha 0,05$, menunjukkan bahwa hubungan/korelasi antara lingkungan kerja (X) dengan kepuasan kerja (Z) adalah signifikan.



Gambar IV.3 Koefisien Korelasi

b. Koefisien Regresi

a) Koefisien Regresi Dalam Model Persamaan I

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja (Y) digunakan untuk menentukan nilai $\rho_1, \rho_{\epsilon_1}$.

Tabel IV.8
Model Summary Regresi Dalam Model Persamaan I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.165	.148	2.78507

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Nilai *Adjusted R-Square* diatas adalah sebesar 0,148 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 16,5%, sisanya 83,5% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian ini.

Tabel IV.9

Model Regresi Dalam Model Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.754	4.578		3.878	.000
	Lingkungan kerja	.053	.159	.037	.334	.739

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel *Coefficient* di atas (pada kolom *Standardized Coefficient*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah:

- Koefisien X adalah $p_1=0,37$ selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur).

Tabel IV.10. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.314 ^a	.099	.077	2.87736

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Lingkungan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Sedangkan dari tabel Model Summary di atas nilai R Square adalah 0,099. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur residualnya yakni : $p_{\epsilon 1}=0,099$

Dari gambar di atas dapat dilihat seberapa besar hubungan antar variabel. Model persamaannya adalah $Z=PX+_{\epsilon 1}$, maka $Z=0,37+0,099$.

Tabel IV. 11. Model Summary

Model Summary

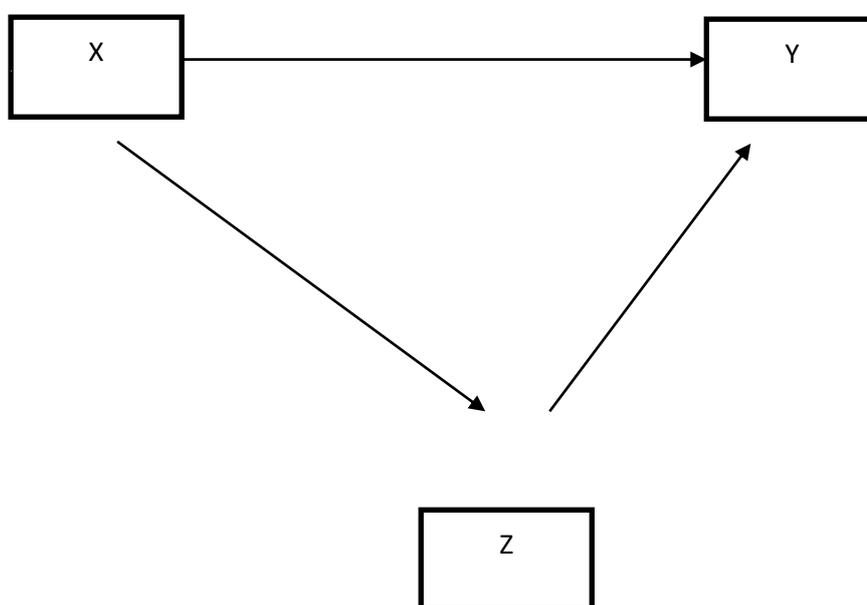
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.0412	.0394	1.87431

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Lingkungan

Sumber: Hasil Data Penelitian (diolah), 2019

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,394. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P_{\epsilon 2} = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,394} = 0,7784$.

Dari gambar di bawah dapat dilihat seberapa besar hubungan antar variabel. Model persamaannya adalah $Y = 0,183 + 0,311X + \epsilon$



Gambar IV.5. Koefisien Regresi Persamaan I dan II

3. Interpretasi Analisis Jalur

Analisis dalam bagian ini adalah dengan cara menguji hipotesis untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian ini.

- 1) Analisis pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z)
 - a) Hipotesisnya

H0 :Lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H1 :Lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H0 jika nilai sig<0,05

Terima H0 jika nilai sig>0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig.0,739>0,05, maka H0 diterima sehingga lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel IV.12. Coefficient

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.754	4.578		3.878	.000
Lingkungan kerja	.053	.159	.037	.334	.739

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

2) Analisis lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y)

a) Hipotesisnya

H0 :Lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

H1 :Lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H0 jika nilai sig<0,05

Terima H0 jika nilai sig>0,05

- c) Kesimpulan: Nilai sig.0,93>0,05, maka H0 diterima sehingga lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Tabel IV.13. Coefficient

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.757	3.396		5.229	.000
Lingkungan kerja	.287	.169	.183	1.700	.093

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2019

3) Analisis pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

a) Hipotesisnya

H0 :kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)

H1 :kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H0 jika nilai sig<0,05

Terima H0 jika nilai sig>0,05

- c) Kesimpulan: Nilai sig.0,685>0,05, maka H0 diterima sehingga kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel IV.14. Coefficient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.150	3.863		3.404	.001
	lingkungan kerja	.046	.114	.043	.407	.685

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2019

- 4) Analisis pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)
 - a) Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total:
 - (1) Pengaruh langsung (*direct effect*) lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y):
Dilihat dari nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) yakni p_3 sebesar 0,183.
 - (2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z): Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (Z) yakni $p_1 \times p_5 = 0,37 \times 0,43 = 0,1591$.
 - (3) Pengaruh total (*total effect*) lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y):
dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,183 + 0,1591 = 0,3421$.

b) Hipotesisnya:

(1) H₀ : lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel kepuasan kerja (Z) bukanlah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

(2) H₁ : lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel kinerja (Y) adalah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung).

c) Kriteria pengujian hipotesis:

(1) Tolak H₀ jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung
($p_1 \times p_5 < p_3$).

(2) Terima H₀ jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung
($p_1 \times p_5 < p_3$).

d) Kesimpulan:

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$) yakni $0,1591 < 0,3421$, maka H₀ diterima, dengan demikian lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja (Z). Atau dengan kata lain kepuasan kerja (Z) bukanlah variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam memediasi hubungan lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) adalah pengaruh yang langsung

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hipotesis ke 1 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada Kantor Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara dengan nilai sig. $0,739 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang diterapkan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja dari masing-masing karyawan, karena kinerja karyawan boleh jadi juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok sedangkan pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan karyawan, akan meningkatkan mutu kinerja karyawan itu sendiri

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prahasti (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Rahmawanti, dkk (2014) yang menunjukkan lingkungan kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun alasan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada perum Bulog Sub Devisi Regional medan dimana kebisingan di lingkungan perusahaan tersebut karena dekat jalan raya namun dari jawaban responden tidak mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Teori Uha (2013, hal. 226) yang menyatakan kinerja karyawan perusahaan akan membaik dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan. Peningkatan kinerja itu terjadi karena pengaruh dari *leadership factor*/kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan manajer atau team leader.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis ke 2 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara dengan nilai sig. $0,93 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang diterapkan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sikap emosional seorang yang

positif atau negatif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Maka dari itu kepuasan kerja tidak selalu dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja tetapi bisa juga dari faktor yang lain misalnya, faktor psikologis, faktor fisik, maupun faktor lingkungan non fisik dan kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saripuddin (2017) yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan teori O'Reilly, Chatman, dan Cadwel dalam Sutri(2010, hal. 25) yang menunjukkan pentingnya nilai-nilai lingkungan kerja dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Adapun alasan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan di perum Bulog Sub Devisi Regional Medan dimana pendingin di dalam perusahaan tersebut sudah mulai berkurang, tetapi dari jawaban responden pegawai perusahaan tersebut tidak mempengaruhi kepuasan didalam perusahaan tersebut. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara person-organization fit dengan tingkat kepuasan kerja. Budaya organisasi yang diterapkan di Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kemungkinan besar karyawan di perusahaan akan merasa puas jika lingkungan kerja (variabel lain yang tidak penulis masukkan di dalam penelitian ini) yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hipotesis ke 3 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada Kantor Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara dengan nilai sig. $0,685 > \alpha 0,05$, ini

menunjukkan H0 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Damayanti, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Teori Wibowo (2009, hal. 330-331) yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja. Adapun alasan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja dimana pegawai di perusahaan Perum Bulog Sub Devisi Regional Medan dimana prestasi kerja pegawai dalam bekerja tidak mempengaruhi kinerja perusahaan dimana dari jawaban responden pegawai perusahaan tersebut prestasi kinerja pegawai di Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara mungkin akan merasa puas jika ada pengaruh dari variabel lain yaitu penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, yaitu menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.

Perusahaan memberikan promosi kerja secara adil dan bijaksana kepada setiap karyawannya hal ini membuat karyawan sudah puas atas kebijakan yang telah dibuat perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hipotesis ke 4 menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara dengan nilai sig. $0,1591 > 0,93$, maka H0 diterima.

Menurut hasil peneltian yang dilakukan Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kerja berpengaruh dan signifikan. Adapun alasan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja karena lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan variabel intervening/variabel yang tidak cukup kuat dalam memediasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai atau terkondisikan dengan baik di Perum Bulog Sub Devisi Regional Medan Sumatera Utara akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan akan semakin baik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada Perum Bulog Sub Regional Medan Sumatera Utara (tidak dimediasi kepuasan kerja).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil evaluasi/hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali bentuk kebijakan yang terkait dengan

aturan-aturan yang dibebankan kepada karyawan. Ini penting karena aturan-aturan yang berlaku merupakan bentuk norma atau budaya yang biasaa diterapkan di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan lingkungan kerja yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada baiknya pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan melalui hal-hal yang dapat mendorong atau hal yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja juga menjadi optimal.
4. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan agar dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, R. d. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Kompetensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1, 46-58.
- Gibson, J. L. (2008). *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses*. (N. Adriani, Penerj.) Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis* , 1-18.
- Juliandi, A., Irvan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan : Umsu Press.
- Julita, & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* , 1-11.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketujuh ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathins, R.L & Jackson, J.L (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Nasution. A. E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 1*, 20-38
- Prayogatama, D. A., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening Pada Departemen P&GA (Personalia And General Affair).
Jurnal Ilmu Manajemen , 5, 1-11.

Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi* (Edisi Pertama ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku I ed.). (J. Sadel, & B. P. Hie, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.

Sarwono, J. (2007). *Strategi Melakukan Riset*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND*. Bandung: Alfabeta.

Tahmrin, A. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.

Usman, H. (2011). *Manajemen; Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keempat ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.