

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : YULI MAULIDA HARAHAHAP  
NPM : 1505160728  
Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar 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 senin, tanggal 07 oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : YULI MAULIDA HARAHAP  
N P M : 1505160728  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN  
Dinyatakan : (B/A) *Lulus* *Yadisiyum* dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Dr. JUFRIZEN SE, M.Si

Penguji II

M. ANDI PRAYOGI SE, M.Si

**Pembimbing**

Dr. HAZMANAN KHAIR SE, MBA

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

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

**Sekretaris**

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : YULI MAULIDA HARAHAP  
N.P.M : 1505160728  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi



Dr HAZMANAN KHAIR, SE, MBA.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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


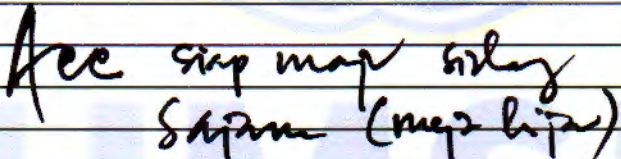
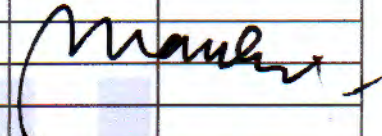


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama** : YULI MAULIDA HARAHAP  
**N.P.M** : 1505160728  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

| Tanggal  | Deskripsi Bimbingan Skripsi   | Paraf   | Keterangan |
|----------|---|---|------------|
|          | - jawaban responden diperbaiki kata-katanya.  |   |            |
| 18/09/19 | - kata-kata di bab 4.5 harus lebih jelas dan dimengerti.  |   |            |
|          | - Perbaiki kesimpulan   |   |            |
|          | <p align="center"> <br/>                     Ace siap map selay<br/>                     Sapuan (map hias)                 </p> |  |            |

Medan, September 2019

Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

02/2019  
10

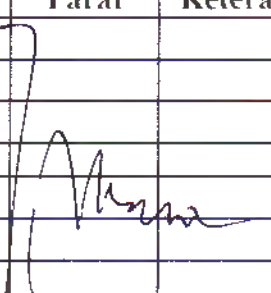
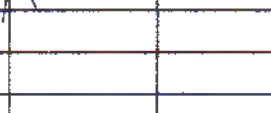
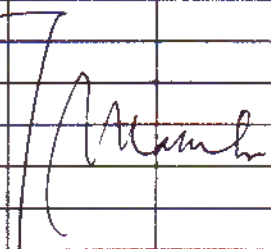
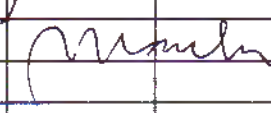
  
D. HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

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

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKON M, DAN B > >  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**Nama Lengkap** : YULI MAULIDA HARAHAP  
**N.P.M** : 1505160728  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Proposal** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN

| Tanggal    | Deskripsi Bimbingan Proposal   | Paraf   | Keterangan |
|------------|--|---|------------|
| 17/06 19   | Revisi LSM<br>- Rumus, Rumus & Hipotesis harus konsisten sama<br>Bab 2<br>- Minimal harus 2 Referensi untuk tiap sub judul |   |            |
| 29/06.19   | - Harus ditambahkan jumlah yg diminta dalam ppt tersebut<br>konseptual   |  |            |
| 9/07.19    | - Perbaiki penulisan di bab 3<br>- dan penulisan di tabel indikator dan definisi antar variabel.                           |  |            |
| 23 Juli/19 | Revisi akhir untuk menyiapkan semua Proposal   |  |            |

Pembimbing Proposal

  
HAZMANAN KHAIR, SE, MBA

23/07/19

Medan, Juli 2019  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Yuli Maulida HRP  
NPM : 1505160728  
Konsentrasi : MSIM (Manajemen Sumber Daya Manusia)  
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, 26 April 2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**Yuli Maulida Harahap (NPM : 1505160728) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan sebanyak 91 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling yaitu random sampling*. Sampel dalam penelitian adalah 91 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur. Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan SPSS 24. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka penulis menyimpulkan bahwa secara simultan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan lingkungan kerja sebagai perantara dari kepuasan kerja, maka secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja**

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....   | i              |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                  | ii             |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                      | v              |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                    | vii            |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                   | viii           |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                               | <b>1</b>       |
| A. Latar Belakang Masalah .....                              | 1              |
| B. Identifikasi Masalah .....                                | 4              |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah .....                         | 4              |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....                        | 5              |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....                           | <b>7</b>       |
| A. Uraian Teoritis.....                                      | 7              |
| 1. Kinerja .....   | 7              |
| a. Pengertian Kinerja.....                                   | 7              |
| b. Arti penting Variabel Kinerja.....                        | 8              |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja<br>Karyawan ..... | 8              |
| d. Indikator Kinerja .....                                   | 12             |
| 2. Lingkungan Kerja.....                                     | 14             |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja.....                          | 14             |
| b. Arti penting variabel Lingkungan Kerja .....              | 15             |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan<br>Kerja ..... | 16             |
| d. Indikator lingkungan kerja .....                          | 17             |
| 3. Kepuasan Kerja .....                                      | 19             |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja .....                           | 19             |
| b. Arti Penting Variabel Kepuasan Kerja.....                 | 20             |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....        | 20             |
| d. Indikator Kepuasan Kerja.....                             | 22             |
| B. Kerangka Konseptual .....                                 | 24             |
| C. Hipotesis .....   | 28             |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....                       | <b>30</b>      |
| A. Pendekatan Penelitian.....                                | 30             |
| B. Definisi Operasional Variabel .....                       | 30             |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian .....                         | 32             |
| D. Populasi dan Sampel.....                                  | 32             |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                             | 33             |
| F. Teknik Analisis Data .....                                | 40             |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>45</b> |
| A. Hasil Penelitian .....                                    | 45        |
| B. Pembahasan.....   | 71        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                       | <b>74</b> |
| A. Kesimpulan .....  | 74        |
| B. Saran.....  | 75        |

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel .....   | 30             |
| Tabel III.2 Jadwal Penelitian (Rencana) .....   | 31             |
| Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....   | 33             |
| Tabel III.4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....   | 35             |
| Tabel III.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....  | 36             |
| Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....   | 37             |
| Tabel III.7 Uji Reliabilitas Instrumen .....  | 38             |
| Tabel IV.1 Skala Likert.....  | 45             |
| Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 46             |
| Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Usia .....   | 47             |
| Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Pendidikan.....  | 48             |
| Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja .....  | 49             |
| Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan .....  | 51             |
| Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....   | 54             |
| Tabel IV.8 Uji Multikolineritas.....  | 58             |
| Tabel IV.9 Nilai Standart Coefficients Lingkungan Kerja Terhadap<br>Kepuasan Kerja.....                     | 61             |
| Tabel IV.10 Model Summary Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan<br>Kerja.....                              | 61             |
| Tabel IV.11 Model Summary Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan<br>Kinerja Karyawan .....                   | 64             |
| Tabel IV.12 Model ANOVA Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, terhadap<br>Kinerja Karyawan .....                | 65             |
| Tabel IV.13 Nilai Standart Coefficients Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja<br>terhadap Kinerja Karyawan ..... | 66             |



## DAFTAR GAMBAR

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Gambar II.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                        | 24             |
| Gambar II.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....                          | 26             |
| Gambar II.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....                          | 26             |
| Gambar II.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja ..... | 28             |
| Gambar III.1 Model Analisis Jalur .....   | 42             |
| Gambar IV.1 Uji Normalitas .....  | 57             |
| Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....  | 59             |
| Gambar IV.3 Model Teoritik Penelitian .....   | 60             |
| Gambar IV.4 Persamaan Struktural Pertama .....  | 63             |
| Gambar IV.5 Persamaan Sub-struktural 1 .....  | 63             |
| Gambar IV.6 Persamaan Sub-struktural 2 .....  | 68             |
| Gambar IV.7 Persamaan Sub-struktural 1 dan 2 .....  | 69             |

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT dengan mengucapkan kalimat syukur Alhamdulillah Rabbil'alamin atas diberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafa'atnya di kemudian hari kelak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan”** . skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat pada program S1 di jurusan Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini penulis tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari beberapa pihak, baik bersifat moril maupun materil, dan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang saya cintai dan sayangi, Ayahanda Nazaruddin Harahap dan Ibunda Tirania Tambunan yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, serta doa yang senantiasa dipanjatkan kepada penulis, sehingga penulis termotivasi untuk tidak menyerah dan selalu bersyukur kepada Allah SWT.



2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E, MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu seluruh dosen program S1 Ekonomi Manajemen dan pegawai beserta Staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Pimpinan dan Staff PT. Pos Indonesia (Persero) Medan yang telah memberikan izin riset dan membantu penulis atas apa yang dibutuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman saya Andre, Dimas, Pidol yang selalu setia mendengarkan keluh kesah penulis serta selalu memberikan dukungan, semangat dan doa kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat penulis yaitu, Khairunnisa, Harrida, Dwi destia, Mutiara Giovani, Widya febiola, Nanda Maudy, Hutami Maulani, dan Sheila Putri yang selalu setia menghibur dan memberikan semangat kepada penulis serta Andre Gunawan sahabat penulis yang selalu setia menemani dan membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata dan kalimat sempurna, oleh karena itu saya selaku penulis menerima saran dan masukan yang membangun segala pihak.

Akhir kata, semoga skripsi saya dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan dan karunianya kepada kita semua, Amin yarabbal'alam.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb**

Medan, Juli 2019

**YULI MAULIDA HARAHAAP**  
1505160728



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi akan mampu menjalankan operasionalnya jika di dukung dengan beberapa faktor yang penting diantaranya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini akan mampu mencapai tujuan organisasi jika mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran nya dalam suatu organisasi Budianto & Katini (2015). Dalam Jufrizen J (2017) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Salah satu faktor penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar kinerja karyawan bisa lebih baik dan mampu mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik terutama lingkungan kerja fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Adapun yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawanti, *dkk.* 2014).

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang baik, bersih, dan juga dapat menunjang kenyamanan dan keamanan bagi pribadi mereka. Lingkungan kerja yang menimbulkan efek negatif seperti semangat kerja yang rendah serta absensi yang tinggi, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya harus dihindari oleh perusahaan karena dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Salah satu yang sangat diperhatikan dari lingkungan kerja organisasi adalah lingkungan kerja fisik meliputi suasana nyaman, pencahayaan, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas.

Disamping lingkungan kerja fisik yang ada tugas manajer sumber daya manusia selanjutnya adalah mengelola karyawan dengan baik agar mampu meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia tersebut (Wibowo, *dkk.* 2014). Sutrisno (2009, hal 83) mengatakan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar pengaruhnya bagi karyawan maupun perusahaan.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan menjadi suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan merasa loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga ketika melakukan pekerjaannya karyawan

akan merasa terpaksa. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda beda.

Oleh karena itu setiap perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka kemungkinan besar perusahaan tersebut juga memiliki lingkungan kerja yang baik, tujuan dan visi misi yang dapat diterima serta dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan tanpa rasa terpaksa ataupun terbebani. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya.

Begitu pula halnya dengan PT. Pos Indonesia sangat memperhatikan lingkungan kerja organisasi yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan. Namun berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terdapat beberapa hambatan dan masalah dalam pencapaian kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Diantaranya adalah, kurang nyamannya lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Pos Indonesia seperti fasilitas AC yang kurang (ruang relatif besar tidak sebanding dengan banyaknya AC), bangunan yang relatif lama tidak ada penambahan ruangan namun jumlah karyawan yang bertambah cenderung dipaksakan dalam satu ruangan sehingga terkesan ramai, lampu yang kurang terang di sebagian tempat. Selain itu, penataan ruang yang kurang baik juga akan berdampak kepada suasana kerja yang kurang nyaman.



Dari masalah ini mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun yang akhirnya berdampak kepada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menganalisa dan membahas tentang arti penting lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini terlihat dari kondisi fisik dan penataan ruang yang kurang baik.
2. Kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
3. Kinerja karyawan yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari hasil kinerja yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya gaji, kepemimpinan, karir, lingkungan kerja dan motivasi. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada faktor lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan.

Di samping itu, penelitian ini juga membatasi variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka penelitian ini membuat rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan?
- d. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja PT. Pos Indonesia.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Medan.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

## **2. Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Praktis

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan menggunakan lingkungan kerja.

- b. Secara Teoritis

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam sebuah perusahaan karyawan harus memiliki kinerja yang baik karena dapat menjadi faktor pendukung bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal ini juga dapat berdampak pada kemajuan perusahaan. Maka dari itu karyawan yang memiliki hasil kinerja yang baik dapat dianggap sebagai karyawan yang mampu berkompetisi secara kuat di dalam perusahaan.

Menurut Suwatno & Priansa (2011, hal 196) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, yang berkenan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Sinambela (2016, hal 483) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Amir (2015, hal 5) menyatakan kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam



melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

#### **a. Arti Penting Kinerja**

Menurut Risnawati (2016) arti penting kinerja yaitu prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemudian menurut Lina (2014) kinerja memiliki arti penting yaitu kinerja suatu organisasi tergantung pada pegawainya, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian *reward* (hadiah atau imbalan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Sedangkan menurut Nurhaedah, dkk (2018) arti penting kinerja yaitu produk dari melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi dengan penuh rasa tanggung jawab, dedikasi dan loyalitas yang maksimum.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2015, hal 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih

baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula dan yang pada akhirnya memberikan hasil kerja yang kurang baik.

1) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

2) Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan kerja diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab

4) Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Dan pada akhirnya dorongan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Seperti halnya seorang pemimpin yang berperilaku menyenangkan, mengayomi, dan membimbing akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

#### 6) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter. Untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

#### 7) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

#### 8) Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun juga akan baik. Demikian pula sebaliknya jika seorang karyawan tidak senang dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik pula.

#### 9) Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan membuat ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

#### 10) Loyalitas

Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 11) Komitmen Kerja

Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut, membuatnya untuk berusaha bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

#### 12) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sumardjo & Priansa (2018, hal 195-

196) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

##### 1) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan,



pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

2) Usaha yang dicurahkan

Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya.

3) Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator kinerja bermakna karakteristik dari kinerja yang ditunjukkan dengan masing-masing karyawan.

Menurut Kasmir (2015, hal 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi

yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah yang dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut David Parmenter dalam Faisal (2015, hal 129) ciri-ciri umum yang dapat dijadikan pedoman untuk menentukan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Ukurannya tidak bersifat finansial (bukan dinyatakan dalam rupiah, dolar, yen, euro, dan lain-lain)
- 2) Pengukurannya dilakukan sesering mungkin (misalnya, harian atau 24 jam 7 hari)

- 3) Dilaksanakan oleh para CEO dan kelompok manajer senior.
- 4) Pemahaman atas ukuran dan perbaikan kerjanya harus dikuasai oleh seluruh staf.
- 5) Tanggung jawab terkait pada individu atau kelompok.
- 6) Dampak hasil signifikan (misalnya, berpengaruh terhadap faktor keberhasilan kritis).
- 7) Berdampak hasil positif (misalnya, berpengaruh pada ukuran kinerja lain secara positif).

## **b. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial sosial kultural yang mempengaruhi individu. Lingkungan mempengaruhi aktivitas manajerial. Sementara lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Pratama 2015, hal 6 )

Menurut Priyantoro (2019, hal 20) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Sedangkan Sutrisno (2009, hal 118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Adapun menurut Sedamayanti (2009, hal 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

#### **b. Arti Penting Lingkungan Kerja**

Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja memiliki arti penting terhadap peningkatan kinerja karyawan karena kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi dimana suatu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik yaitu tata ruang kantor yang nyaman, warna, penerangan yang cukup dan lingkungan kerja yang bersih. Sedangkan menurut Surjosuseno (2015) arti penting lingkungan kerja bagi karyawan yaitu menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kemudian menurut Rustini, dkk (2015) arti penting lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja harus kondusif baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik karena dapat mendorong melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja meningkat.

#### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Kondisi dan susana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak yang baik dan benar. Menurut Budianto & Katini (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

##### 1) Penerangan / cahaya

ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

## 2) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

## 3) Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

## 4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu: untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

## 5) Kebisingan ditempat kerja

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, serta mengilangkan konsentrasi bagi para karyawan.

#### 6) Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam)

Sedangkan menurut Josephine & Harjanti (2017) faktor-faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah:

- 1) Faktor kebersihan
- 2) Faktor penerangan
- 3) Faktor pertukaran udara
- 4) Faktor kebisingan
- 5) Faktor keamanan

#### **d. Indikator lingkungan kerja**

Menurut Pratama (2015) indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

- 1) Pencahayaan yaitu agar untuk pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka diperlukan penerangan yang cukup dan tidak meyalaukan
- 2) Suhu udara tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi
- 3) Kebisingan lingkungan kerja yang ramai dapat mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan

- 4) Dekorasi/tata ruang yaitu penataan, pewarnaan dan kebersihan setiap ruangan akan berpengaruh terhadap karyawan pada saat melakukan pekerjaan.
- 5) Hubungan karyawan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan perpindahan para karyawan di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Dewi & Frianto (2013) indikator lingkungan kerja dapat diukur dengan sebagai berikut:

- 1) Pewarnaan
- 2) Penerangan
- 3) Udara
- 4) Suara bising
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan
- 7) Kebersihan
- 8) Struktur kerja
- 9) Beban kerja, kerja sama antar kelompok
- 10) Perhatian pemimpin dan kelancaran komunikasi

### **c. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila



seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut merasa puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2017, hal 75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Badriah & Afifuddin (2015, hal 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Handoko (2014, hal 437) kepuasan kerja merupakan salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu dalam berupaya mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan harus mengambil risiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dicerminkan melalui sikap, prestasi kerja, dan moral kerja yang dimiliki oleh karyawan dan berkemungkinan harus mengambil risiko yang dapat terjadi dalam pekerjaannya.

#### **b. Arti Penting Kepuasan Kerja**

Menurut Arda (2017) kepuasan kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan dapat berdampak kepada

peningkatan kinerja karyawan. Kemudian menurut Pratama,dkk (2016) arti penting kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian positif dan negatif karyawan terhadap situasi kerja dalam perusahaan, dapat diamati dalam kegiatan kerja karyawan seperti kepuasan kerja terhadap atasan, kepuasan kepada kompensasi, dan kepuasan terhadap kondisi kerja. Sedangkan menurut Bahri & Nisa (2017) arti penting kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang dan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg dalam Busro (2017, hal 110-111) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) interaksi sesama karyawan, (b) interaksi dengan atasan, (c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 2) Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 3) Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial,

(c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Ghiselli dan Brown dalam Yusuf & Arief (2015, hal 280) faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah:

1) Kedudukan

Orang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada yang berkedudukan lebih rendah.

2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasar pada perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.

3) Umur

Dinyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah umur yang bisa menimbulkan rasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

4) Mutu pengawasan

Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang lebih baik dari pimpinan dan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian terpenting dari organisasi kerja tersebut.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja merupakan suatu ciri-ciri, karakteristik dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator kepuasan kerja bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya.

Menurut Spector dalam Badriah & Afifuddin (2015, hal 241) indikator kepuasan kerja terdiri dari 9 aspek, yaitu:

- 1) Upah, jumlah dan rasa keadilannya.
- 2) Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- 3) *Supervisi*, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
- 4) *Benefit*, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
- 5) *Contingent rewards*, rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
- 6) *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan.
- 7) *Co-workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- 8) *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak.
- 9) *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

Sedangkan menurut Rivai dalam Handoko B (2014) untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari:

- 1) Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

- 2) Supervisi

Pengawasan yang berkala dan dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3) Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

4) Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

5) Gaji atau insentif

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.

6) Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

7) Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang karyawan dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan yang lain.

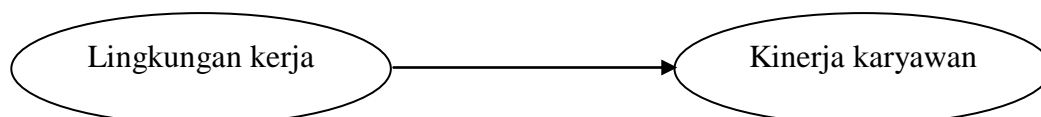
Keberhasilan suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia dan karyawannya. Seorang karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan akan mendorong karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya.

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman.

Pengaruh tersebut juga didukung oleh penelitian Rahmawanti, *dkk* (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Elizar & Tanjung (2018) bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dari penjelasan di atas maka kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar II.1**  
**Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan.

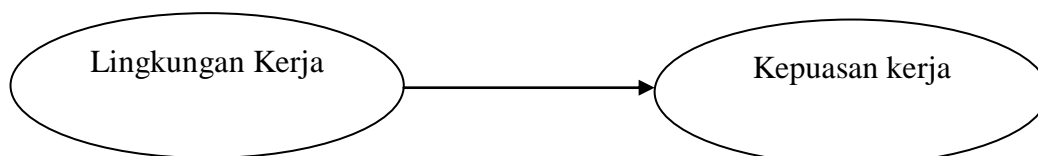
Lingkungan kerja akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja apabila keadaan lingkungan kerjanya sudah baik, seperti yang diungkap Pratama (2015) salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Suhu udara karena tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Suhu udara efektif untuk mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh tersebut juga akan didukung oleh penelitian Sitinjak (2018). Dimana hasil dari penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent. Hal tersebut juga berarti semakin meningkatnya lingkungan kerja dalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Sedangkan hasil penelitian dari Saripuddin (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Dari penjelasan diatas maka kerangka



konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



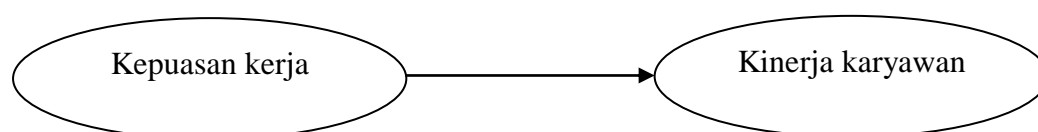
**Gambar II.2**  
**Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan agar dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pengaruh tersebut juga di dukung oleh penelitian Febriyana (2015) dalam hasil penelitian dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 11,2% terhadap kinerja karyawan di PT. Kabepe Chakra.

Dalam penelitian Jufrizen J (2016) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

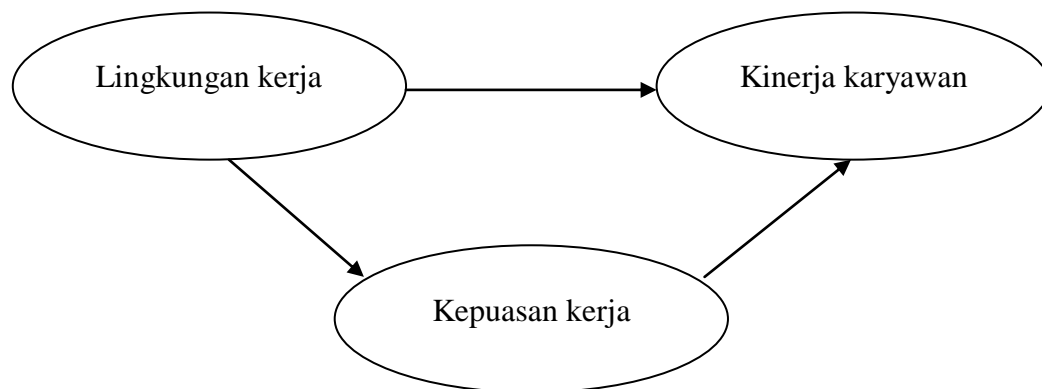
#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Faktor lingkungan kerja memegang peran penting dalam suatu organisasi, karena lingkungan kerja salah satu faktor pendorong seorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga sangat berperan penting bagi kepuasan kerja karyawan apabila lingkungan dalam kerja sudah tergolong baik maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga kepuasan kerja tersebut dapat berdampak kepada hasil kinerja dari karyawan itu sendiri karena pada dasarnya semakin meningkatnya lingkungan kerja dalam perusahaan maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka kerangka konseptual pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar II.4**  
**Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012, hal. 93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dalam penelitian ini dapat ditetapkan hipotesis yang akan diuji dalam menulis data. Adanya hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Pos Indonesia

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *Assosiatif* karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2016, hal. 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016, hal. 37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat yang berisikan variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional bertujuan untuk mengukur suatu variabel dalam mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka operasional variabel penelitian ini adalah sebagai yang tertera pada tabel berikut.

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

| <b>Variabel</b>      | <b>Definisi Operasional</b>   | <b>Indikator</b>  | <b>Literatur</b>                                  |
|----------------------|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.<br>(Amir 2015, hal.5)   | Kualitas  | Kasmir (2015, hal 208-210)                        |
|                      |   | Kuantitas   |   |
|                      |   | Waktu   |   |
|                      |   | Penekanan biaya   |   |
| Lingkungan kerja (X) | Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai.<br>Priyantoro (2019, hal 20)   | Pewarnaan   | Pratama (2015)                                    |
|                      |   | Penerangan  |   |
|                      |   | Udara   |   |
|                      |   | Suara bising  |   |
| Kepuasan kerja (Z)   | Kepuasan kerja adalah salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa dan karsa yang dimiliki oleh individu dalam berupaya mengerahkan pikiran tenaga, waktu, dan kemungkinan mengambil resiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. | Upah, jumlah dan rasa keadilannya.  | Spector dalam Badriah & afifuddin (2015, hal 241) |
|                      |   | Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi                  |   |
|                      |   | <i>Supervise</i> , keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia |   |
|                      |   | <i>Benefit</i> , seperti asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.   |   |

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Medan 20000 yang beralamat di Jalan Pos No. 1, Medan.

#### 2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2019 s/d September 2019, dengan rincian waktu kegiatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel III.2**  
**Jadwal Penelitian (Rencana)**

| No | Kegiatan            | Juni 2019 |   |   |   | Juli 2019 |   |   |   | Agust 2019 |   |   |   | Sept 2019 |   |   |   |
|----|---------------------|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|    |                     | 1         | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1          | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pengajuan Judul     | ■         |   |   |   |           |   |   |   |            |   |   |   |           |   |   |   |
| 2  | Pra Riset           |           | ■ |   |   |           |   |   |   |            |   |   |   |           |   |   |   |
| 3  | Penyusunan Proposal |           |   | ■ |   |           |   |   |   |            |   |   |   |           |   |   |   |
| 4  | Seminar Proposal    |           |   |   | ■ |           |   |   |   |            |   |   |   |           |   |   |   |
| 5  | Pengumpulan Data    |           |   |   |   | ■         | ■ | ■ | ■ |            |   |   |   |           |   |   |   |
| 6  | Pengolahan Data     |           |   |   |   |           |   | ■ | ■ | ■          | ■ | ■ |   |           |   |   |   |
| 7  | Penyusunan Skripsi  |           |   |   |   |           |   |   |   |            |   |   | ■ | ■         | ■ | ■ |   |
| 8  | Sidang Skripsi      |           |   |   |   |           |   |   |   |            |   |   |   |           |   |   | ■ |

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Martono (2014, hal. 76) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan yang berjumlah 118 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun dalam menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Maka pada penelitian ini jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas:

$$n = \frac{118}{1 + (118 \times 5\%)} = \frac{118}{1 + (118 \times 0,0025)} = 91 \text{ orang}$$

Sehingga dapat disimpulkan jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 91 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016, hal. 137) teknik pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang di tetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



## 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah pertanyaan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan kepada pihak PT. Pos Indonesia (Persero) diukur dengan skala likert dengan bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu sebagai berikut:

**Tabel III.3**  
**Instrumen Skala Likert**

| No | Pertanyaan          | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 5    |
| 2  | Setuju              | 4    |
| 3  | Kurang Setuju       | 3    |
| 4  | Tidak Setuju        | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | 1    |

Sumber: (Sugiyono, 2016, hal. 94)

Untuk menguji kuesioner maka dilakukan uji validitas data dan reliabilitas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016, hal. 121) uji validitas adalah instrumen yang valid yang berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur), instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas penelitian ini ditujukan kepada pegawai kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

Berikut ini rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

|                |  |
|----------------|--|
| $R_{xy}$       | = korelasi sederhana antara X terhadap Y |
| $N$            | = banyaknya pasangan pengamatan          |
| $\sum x_i$     | = jumlah pengamatan variabel x           |
| $\sum x_i^2$   | = jumlah kuadrat 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 sampel x dan y       |

Hipotesisnya adalah:

- 1)  $H_0: p=0$  {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}.
- 2)  $H_1: p \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\geq \alpha$  0,05).
- b. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan atau probabilitas dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $\leq \alpha$  0,05).

## 1) Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja (X)

**Tabel III.4****Uji Validitas untuk variabel Lingkungan Kerja**

| No item | $r_{\text{tabel}}$ | Perbandingan | $r_{\text{hitung}}$ | Keterangan |
|---------|--------------------|--------------|---------------------|------------|
| 1       | 0,000              | 0,05         | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 2       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 3       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 4       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 5       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 6       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 7       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 8       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel lingkungan kerja dikatakan valid.

## 2) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III.5

## Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan

| No item | r <sub>tabel</sub> | Perbandingan | r <sub>hitung</sub> | Keterangan |
|---------|--------------------|--------------|---------------------|------------|
| 1       | 0,000              | 0,05         | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 2       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 3       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 4       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 5       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 6       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 7       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |
| 8       | 0,000              |              | $0,000 \leq 0,05$   | Valid      |

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

## 3) Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Tabel III.6

## Uji Validitas untuk variabel Kepuasan Kerja

| No item | r <sub>tabel</sub> | Perbandingan | r <sub>hitung</sub> | Keterangan |
|---------|--------------------|--------------|---------------------|------------|
| 1       | 0,000              | 0,05         | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |
| 2       | 0,000              |              | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |
| 3       | 0,000              |              | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |
| 4       | 0,000              |              | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |
| 5       | 0,000              |              | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |
| 6       | 0,000              |              | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |
| 7       | 0,000              |              | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |
| 8       | 0,000              |              | 0,000 ≤ 0,05        | Valid      |

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel Disiplin dikatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, hal. 121) uji reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1} \right]$$

(Ghozali dalam Juliandi, dkk, 2015, hal. 82)

Dimana:

$$\begin{aligned}
 r &= \text{Reliabilitas instrument} \\
 k &= \text{Banyaknya butir pernyataan} \\
 \sum \sigma b^2 &= \text{Jumlah varians butir} \\
 \sigma i^2 &= \text{Varians total}
 \end{aligned}$$

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III.7**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

| Variabel             | Cronbach's Alpha | R tabel | Keterangan |
|----------------------|------------------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja (X) | 0,795            | 0,6     | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,789            |         | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Z)   | 0,795            |         | Reliabel   |

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel uji reliabilitas instrumen variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X = 0,795 > 0,6 variabel Y cronbach's alpha = 0,789 > 0,6 dan variabel Z cronbach's alpha = 0,795 > 0,6. Maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya .

## **2. Wawancara**

Wawancara adalah dialog langsung antar peneliti dengan responden penelitian. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan. Adapun yang penulis wawancarai adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

## **3. Studi Dokumentasi**

Di dalam penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi. Adapun dokumen yang diperlukan adalah dokumen jumlah karyawan, dokumen peraturan dan bentuk kedisiplinan karyawan, dan buku-buku ilmiah yang mendukung kajian teoritis dalam penelitian ini.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono 2016, hal. 428)

## 1. Uji Asumsi Klasik

Pegujian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, (Juliandi dkk, 2015 hal. 160).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulisan gunakan dalam penelitian ini adalah:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi 2015, hal. 160).

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Juliandi, dkk, (2015, hal. 161) multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar independen. Dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi, dkk, (2015, hal. 161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. jika varians residual dari suatu



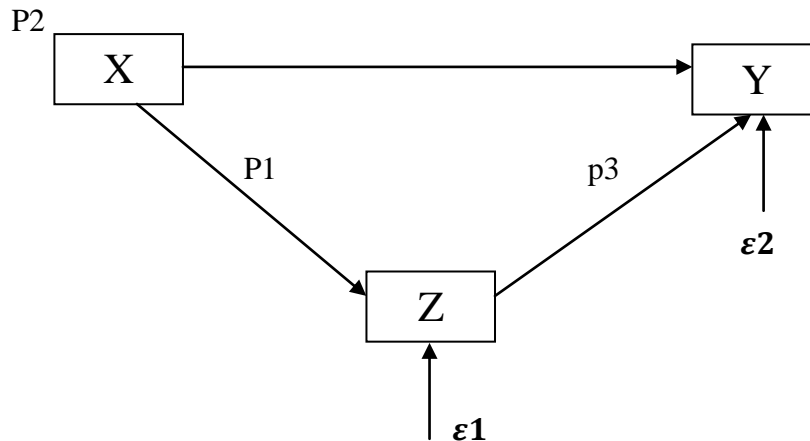
pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **1. Teknik Analisis Jalur**

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori peneliti yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Juliandi, dkk, 2015, hal. 165) penelitian ini menggunakan statistik SPSS. Model analisis satu jalur digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III.1 Model Analisis Jalur**

Jalur

Pengaruh langsung:  $X_1 \longrightarrow X_3$

Pengaruh tidak langsung:  $X_1 \longrightarrow X_3$  melalui  $X_2$

Keterangan

X = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\epsilon_1$  = Error Term (Variabel yang tidak diteliti).

$P\epsilon_1$  = Koefisien jalur 1 dengan resi dual 1 ( Error 1)

P1 = Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

P2 = Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

P3 = Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$P\epsilon_2$  = Koefisien jalur 2 dengan resi dual 2 ( Error 2)

Jalur:

1. Pengaruh langsung:  $X \longrightarrow Z$

:  $X \longrightarrow Y$

:  $Z \longrightarrow Y$

2. Pengaruh tidak langsung:  $X - Y$  Melalui  $Z$

Menurut Juliandi dkk ( 2014, hal 171), langkah-langkah untuk menganalisis

data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

- a) Menghitung parameter (nilai koefisien) dan model analisis jalur:
- 1) Koefisien korelasi ( $r$ )
  - 2) Koefisien regresi model persamaan I ( $P_1, P_2$ ) dan koefisien jalur dengan residual 1 ( $P\epsilon_1$ )
  - 3) Koefisien regresi dengan persamaan 2 ( $P_3$ ) dan koefisien jalur dengan residual 2 ( $P\epsilon_2$ )

b) Analisis data/ pengujian hipotesis

a) Analisis pengaruh langsung X terhadap Z

Hipotesisnya:

$H_0$ : Lingkungan Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap  
Kepuasan Kerja (Z)

$H_a$ : Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan  
Kerja (Z)

Kriteria penarikan kesimpulan:

- 1) Jika probabilitas Sig < probabilitas  $\alpha 0,05$  maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$
- 2) Jika probabilitas Sig > probabilitas  $\alpha 0,05$  maka terima  $H_0$  tolak  $H_a$

b) Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Hipotesisnya:

$H_0$ : tidak ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap  
kinerja karyawan (Y)

$H_a$ : ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja  
karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan:

- 1) Jika probabilitas Sig < probabilitas  $\alpha 0,05$  maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$
  - 2) Jika probabilitas Sig > probabilitas  $\alpha 0,05$  maka terima  $H_0$  tolak  $H_a$
- c) Analisis pengaruh langsung Z terhadap Y

Hipotesisnya:

$H_0$ : tidak ada pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$ : ada pengaruh langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan:

- 1) Jika probabilitas Sig < probabilitas  $\alpha 0,05$  maka tolak  $H_0$  terima  $H_a$
  - 2) Jika probabilitas Sig > probabilitas  $\alpha 0,05$  maka terima  $H_0$  tolak  $H_a$
- d) Analisis pengaruh langsung, tidak langsung X terhadap Y melalui Z koefisien pengaruh langsung tidak langsung dan tidak langsung dan total:
- 1) Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y: Dilihat dari nilai regresi X terhadap Y
  - 2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z: Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien, pengaruh tidak langsung
  - 3) Pengaruh total ( *total effect*) X ke Y: Dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung

Dalam menganalisis seluruh data dalam penelitian ini dimana menggunakan program SPSS 23.0 for windows.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *eJournal Administrative Reform* , 1 (1), 1-12.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 18 (1), 1-16.
- Badriah, M., & Afifuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 18 (1), 1-7.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* , 3 (1), 100-124.
- Busro, M. (2017). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , 1 (4), 1055-1065.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (1), 1-12.
- Faisal, M. A. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabape Chakra 2015. *e-Proceeding of Management* , 2 (3), 1-8.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopal). *Agora* , 5 (3), 1-8.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 17 (1), 1-17.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* , 18 (2), 1-13.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UmsuPress.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* , 14 (1), 1-20.
- Mahendrawan, G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 4 (11), 1-26.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: Rajawali Pers.
- Nurhaedah, Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmu Administrasi* , 7 (1), 1-10.
- Pratama, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bandung. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* , 3 (2), 351-362.
- Pratama, E. W., Musadieg, M. A., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (studi pada karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 34 (1), 1-9.

- Prayogatama, D. A., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 5 (3), 1-11.
- Priyantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Deepublish.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 8 (2), 1-9.
- Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , 17 (1), 1-8.
- Rustini, N. K., Suardikha, I. M., & Astika, I. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* , 20 (2), 1-6.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* , 3 (2), 1-20.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka* , 9 (1), 1-9.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 60 (2), 162-168.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Alfabeta.



- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora* , 3 (2), 1-5.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Wibowo, M., mussadieg, M. A., & Nurtjajono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 16 (1), 1-9.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora* , 6 (2), 1-5.
- Yusuf, B., & Arief, M. N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers

## BAB IV

### DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X (Lingkungan Kerja), 8 pernyataan untuk variabel Z (Kepuasan Kerja) dan 8 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket yang disebar ini diberikan kepada 91 karyawan dan yang kembali kepada penulis adalah 91 responden. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel IV.1 Skala Likert**

| PERNYATAAN          | BOBOT |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju       | 5     |
| Setuju              | 4     |
| Kurang Setuju       | 3     |
| Tidak Setuju        | 2     |
| Sangat Tidak Setuju | 1     |

Sumber : (Juliandi dkk, 2015 hal 70)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Lingkungan Kerja (X), variabel Kepuasan Kerja (Z), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

## 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

### a) Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 91 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.2**

### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah   | Persentase (%) |
|---------------|----------|----------------|
| Laki-laki     | 62 Orang | 68,1 %         |
| Perempuan     | 29 Orang | 31,9 %         |
| Jumlah        | 91 Orang | 100 %          |

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 62 orang atau 68,1 % dan perempuan yaitu 29 orang atau 31,9 % . hal ini wajar sebab produktivitas laki laki lebih dibutuhkan dibanding perempuan di dalam suatu pekerjaan.

### b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 91 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| No     | Usia        | Jumlah   | Persentase (%) |
|--------|-------------|----------|----------------|
| 1      | 17-30 Tahun | 22 Orang | 24,2 %         |
| 2      | 31-40 Tahun | 38 Orang | 41,8 %         |
| 3      | 41-50 Tahun | 22 Orang | 24,2 %         |
| 4      | >50 Tahun   | 9 Orang  | 9,8%           |
| Jumlah |             | 91 Orang | 100 %          |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia antara 31-40 tahun yaitu 38 orang atau 41,8 %. Hal ini berarti bahwa karyawan pada usia 31-40 tahun lebih berpengalaman bekerja sehingga lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan.

### c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 91 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.4****Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No     | Pendidikan | Jumlah   | Persentase (%) |
|--------|------------|----------|----------------|
| 1      | SLTA       | 45 Orang | 49,5 %         |
| 2      | D-1/D3     | 15 Orang | 16,5 %         |
| 3      | S-1        | 26 Orang | 28,5 %         |
| 4      | S-2        | 5 Orang  | 5,5 %          |
| Jumlah |            | 91 Orang | 100 %          |

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SLTA (45 orang atau 49,5 %) karena tingkat pendidikan SLTA sudah mengambil jurusan yang lebih fokus pada keahlian seseorang.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

## a) Deskripsi Lingkungan Kerja (X)

**Tabel IV.5****Skor angket untuk variabel Lingkungan Kerja (X)**

| No. | Jawaban Lingkungan Kerja |       |    |       |    |       |    |      |     |      |        |     |
|-----|--------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|--------|-----|
|     | SS                       |       | S  |       | KS |       | TS |      | STS |      | Jumlah |     |
|     | F                        | %     | F  | %     | F  | %     | F  | %    | F   | %    | F      | %   |
| 1   | 8                        | 8,80  | 66 | 72,50 | 15 | 16,50 | 1  | 1,10 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |
| 2   | 6                        | 6,60  | 56 | 61,50 | 28 | 30,80 | 1  | 1,10 | 0   | 0    | 91     | 100 |
| 3   | 5                        | 5,50  | 55 | 60,40 | 28 | 30,80 | 2  | 2,20 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |
| 4   | 10                       | 11,00 | 60 | 65,90 | 17 | 18,70 | 3  | 3,30 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |
| 5   | 7                        | 7,70  | 53 | 58,20 | 27 | 29,70 | 2  | 2,20 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |
| 6   | 6                        | 6,60  | 50 | 54,90 | 32 | 40,50 | 1  | 1,10 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |
| 7   | 7                        | 7,70  | 46 | 50,50 | 34 | 37,40 | 2  | 2,20 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |
| 8   | 7                        | 7,70  | 53 | 58,20 | 27 | 29,70 | 2  | 2,20 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Jawaban responden tentang ruangan kerja yang terasa nyaman, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 72,50% dan kurang setuju 16,50%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa ruangan kerja sudah cukup nyaman sesuai dengan harapan para karyawan.
2. Jawaban responden tentang karyawan yang dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 61,50% dan kurang setuju 30,80%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja.
3. Jawaban responden tentang pencahayaan di tempat kerja yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab

setuju (setuju 60,40% dan kurang setuju 30,80%). Hal ini berarti responden PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa pencahayaan di tempat kerja yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Jawaban responden tentang penerangan di tempat kerja terkontrol dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 65,90% dan kurang setuju 18,70%). Hal ini berarti responden PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa penerangan di tempat kerja terkontrol dengan baik.
5. Jawaban responden tentang suhu ruangan yang sesuai dengan kondisi cuaca, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 58,20% dan kurang setuju 29,70%). Hal ini berarti responden PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa suhu ruangan yang sesuai dengan kondisi cuaca.
6. Jawaban responden tentang karyawan dapat beradaptasi dengan suhu yang ada di ruangan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 54,90% dan kurang setuju 40,50%). Hal ini berarti responden PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan dapat beradaptasi dengan suhu yang ada di ruangan.
7. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 50,50% dan kurang setuju 37,40%). Hal ini berarti responden PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan cukup nyaman dengan tempat kerja yang jauh dari kebisingan.
8. Jawaban responden tentang tingkat kebisingan di lingkungan kerja yang cukup normal, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 58,20% dan kurang setuju 29,70%). Hal ini berarti responden PT. Pos Indonesia (Persero) Medan

menyetujui bahwa tentang tingkat kebisingan di lingkungan kerja yang cukup normal.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah lingkungan kerja di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

b) Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV.6**  
**Skor angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No. | Jawaban Kinerja Karyawan |       |    |       |    |       |    |      |     |      |        |     |
|-----|--------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|--------|-----|
|     | SS                       |       | S  |       | KS |       | TS |      | STS |      | Jumlah |     |
|     | F                        | %     | F  | %     | F  | %     | F  | %    | F   | %    | F      | %   |
| 1   | 11                       | 12,10 | 70 | 76,90 | 10 | 11,00 | 0  | 0    | 0   | 0    | 91     | 100 |
| 2   | 6                        | 6,60  | 71 | 78,00 | 12 | 13,20 | 2  | 2,20 | 0   | 0    | 91     | 100 |
| 3   | 13                       | 14,30 | 67 | 73,60 | 8  | 8,80  | 3  | 3,30 | 0   | 0    | 91     | 100 |
| 4   | 25                       | 27,50 | 60 | 65,90 | 4  | 4,40  | 1  | 1,10 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |
| 5   | 12                       | 13,20 | 73 | 80,20 | 4  | 4,40  | 2  | 2,20 | 0   | 0    | 91     | 100 |
| 6   | 8                        | 8,80  | 75 | 82,40 | 6  | 6,60  | 1  | 1,10 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |
| 7   | 33                       | 36,30 | 50 | 54,90 | 7  | 7,70  | 1  | 1,10 | 0   | 0    | 91     | 100 |
| 8   | 34                       | 37,40 | 49 | 53,80 | 7  | 7,70  | 1  | 1,10 | 0   | 0    | 91     | 100 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang karyawan mampu bekerja sesuai harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 12,10% dan



setuju 76,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja sesuai harapan perusahaan.

2. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan kualitas yang lebih baik dibandingkan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 78,00% dan kurang setuju 13,20%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja dengan kualitas yang lebih baik dibandingkan karyawan lain .
3. Jawaban responden tentang saya bersemangat jika diberikan pekerjaan baru, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 14,30% dan setuju 73,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan bersemangat jika diberikan pekerjaan baru.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 27,50% dan setuju 65,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.
5. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 13,20% dan setuju 80,20%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
6. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 8,80% dan setuju

82,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

7. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sesuai dengan anggaran yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,30% dan setuju 54,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan anggaran yang ditentukan perusahaan.
8. Jawaban responden tentang selalu berorientasi kepada efisiensi biaya ketika bekerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 37,40% dan setuju 53,80%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu berorientasi kepada efisiensi biaya ketika bekerja.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah yang ada menunjukkan kinerja karyawan yang cenderung menurun, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan memberi jawaban setuju.

## c) Deskripsi Kepuasan Kerja (Z)

Tabel IV.7

## Skor angket untuk variabel Kepuasan Kerja

| No. | Jawaban Kepuasan Kerja |       |    |       |    |       |    |      |     |      |        |     |
|-----|------------------------|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|--------|-----|
|     | SS                     |       | S  |       | KS |       | TS |      | STS |      | Jumlah |     |
|     | F                      | %     | F  | %     | F  | %     | F  | %    | F   | %    | F      | %   |
| 1   | 7                      | 7,70  | 53 | 58,20 | 27 | 29,70 | 2  | 2,20 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |
| 2   | 6                      | 6,60  | 50 | 54,90 | 32 | 35,20 | 1  | 1,10 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |
| 3   | 7                      | 7,70  | 46 | 50,50 | 34 | 37,40 | 2  | 2,20 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |
| 4   | 7                      | 7,70  | 53 | 58,20 | 27 | 29,70 | 2  | 2,20 | 2   | 2,20 | 91     | 100 |
| 5   | 8                      | 8,80  | 66 | 72,50 | 15 | 16,50 | 1  | 1,10 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |
| 6   | 6                      | 6,60  | 56 | 61,50 | 28 | 30,80 | 1  | 1,10 | 0   | 0    | 91     | 100 |
| 7   | 5                      | 5,50  | 55 | 60,40 | 28 | 30,80 | 2  | 2,20 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |
| 8   | 10                     | 11,00 | 60 | 65,90 | 17 | 18,70 | 3  | 3,30 | 1   | 1,10 | 91     | 100 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 58,20% dan kurang setuju 29,70%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya.
2. Jawaban responden tentang saya puas menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggungjawab saya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 54,90% dan kurang setuju 35,20%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan merasa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya.
3. Jawaban responden tentang saya puas dengan bentuk kebijakan karir perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 50,50% dan kurang

setuju 37,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui kebijakan karir yang ditetapkan perusahaan.

4. Jawaban responden tentang saya puas dengan sistem promosi yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 58,20%, dan kurang setuju 29,70%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa sistem promosi yang ada di perusahaan sudah cukup baik.
5. Jawaban responden tentang saya puas dengan sistem pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 72,50% dan kurang setuju 16,50%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan .
6. Jawaban responden tentang saya puas dengan bentuk perhatian pimpinan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 61,50% dan kurang setuju 30,80%). Hal ini berarti responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan menyetujui bahwa karyawan selalu mendapat perhatian yang baik dari pimpinannya.
7. Jawaban responden tentang saya puas dengan bentuk penghargaan perusahaan terhadap karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 60,40% dan kurang setuju 30,80%). Hal ini berarti responden pada menyetujui bahwa karyawan sudah cukup puas dengan penghargaan yang diberikan kepadanya.
8. Jawaban responden tentang saya puas dengan cara pimpinan yang selalu melibatkan karyawan dalam berdiskusi, mayoritas responden menjawab setuju

(setuju 65,90% dan setuju 18,70%). Hal ini berarti responden pada menyetujui bahwa pimpinan menerima segala masukan yang diberikan oleh karyawan.

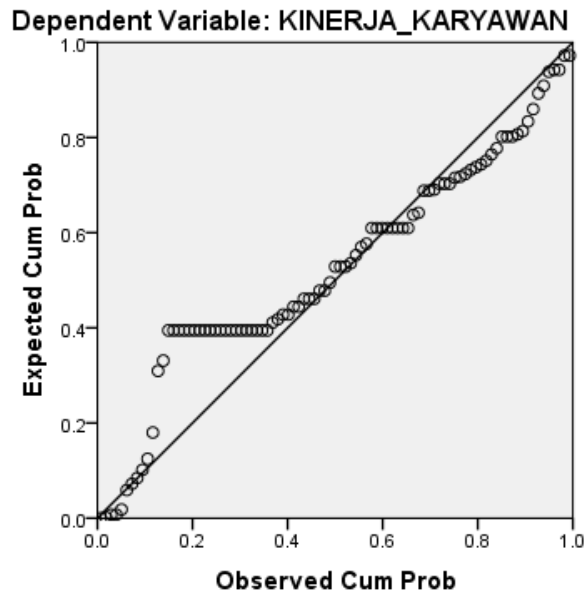
Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah cenderung kepuasan kerja karyawan yang kurang baik terhadap pekerjaannya, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan memberi jawaban setuju.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

##### **a) Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi, 2013 hal. 174). Berikut adalah gambar normal P.P Plot of regression standardized residual dibawah ini :

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### **b) Uji Multikolineritas**

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ , (Juliandi dkk, 2015 hal. 161). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolineritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
|       |                | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     |              |         |      |                         |       |
|       | KEPUASAN_KERJA | .199         | .199    | .199 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

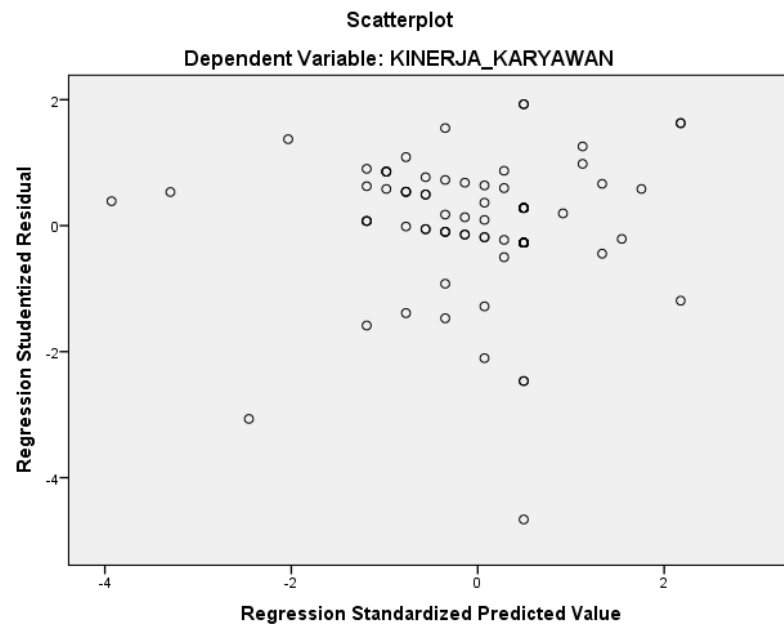
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Kedua variabel independent yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independent penelitian ini.

**c) Uji Heterokedastisitas**

Penguji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. (Juliandi dkk, 2015 hal. 161).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



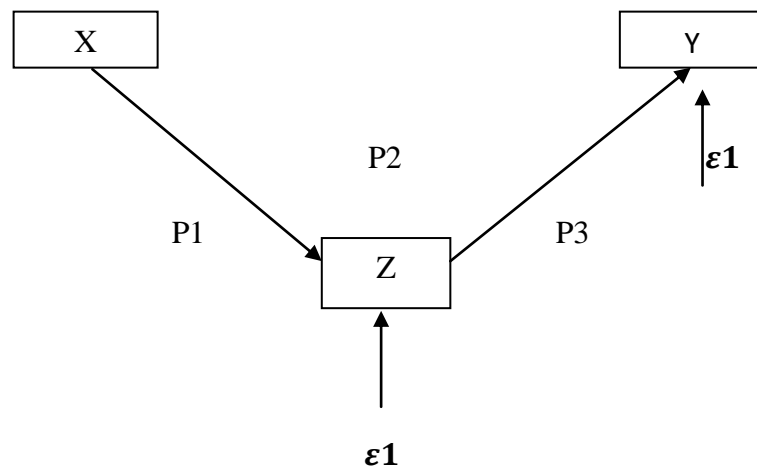
**Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

#### **4. Analisis Jalur (Path Analysis)**

Teknik analisis jalur digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung secara variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (juliandi, 2015 hal. 168)





**Gambar IV.3**  
**Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)**

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaannya :

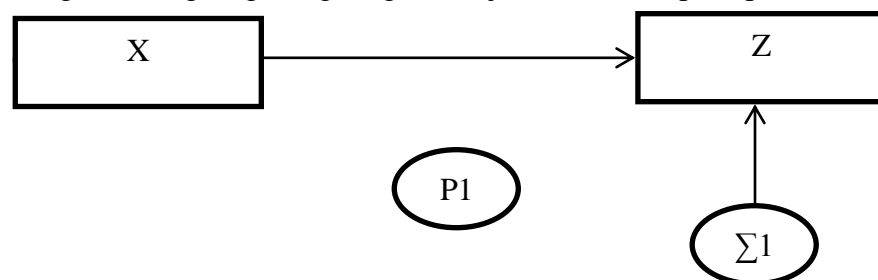
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = P_1X + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Struktural 2 : } Y = P_2X + Z + \varepsilon_2$$

**a. Pengujian persamaan struktural 1**

Pengujian pada persamaan struktural 1 dimana dilakukan dengan satu bagian yaitu melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :

- 1) Pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.9**  
**Nilai Standart Coefficients Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

| Model |                | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | T      | Sig. |
|-------|----------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|
|       |                | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |        |      |
| 1     | (Constant)     | 27.998                        | 2.444      |                                | 11.458 | .000 |
|       | KEPUASAN_KERJA | .156                          | .081       | .199                           | 1.913  | .059 |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari nilai standart coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

1) Koefisien X adalah  $P_1 = 0,199$

**Tabel IV.10**  
**Model Summary Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .199 <sup>a</sup> | .040     | .029              | 3.666                      |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sedangkan dari tabel model summary diatas nilai adjusted R-Square adalah sebesar 0,029 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X mempengaruhi varians nilai Z adalah sebesar 0,029 atau 2,9% sisanya 91,1%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yakni  $P \in_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,029)} = 0,985$ .

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut.

**Penentuan hipotesis.**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

$H_a$  : Ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

**Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

**Penentuan dalam pengambilan keputusan.**

Berdasarkan tabel IV-9 dimana nilai sig pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,029.

Berdasarkan hasil analisis pada sub- struktur mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini.



**Gambar IV.4**  
**Persamaan Struktural Pertama**

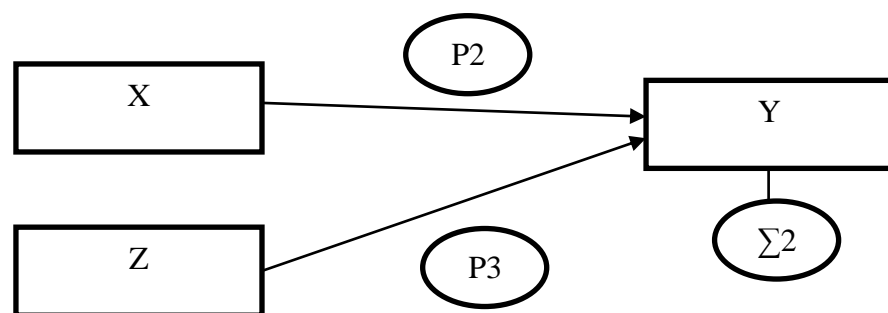
Berdasarkan diagram pada gambar diatas maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Z = P1X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,029 + 0,985$$

#### b. Pengujian persamaan sub- struktur 2

Pengujian pada persamaan struktur 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Adapun gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini :



**Gambar IV-5**  
**Persamaan sub- struktural 1**

#### 1) Pengaruh secara simultan lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dalam persamaan struktural 2 dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.11**  
**Model Summary Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .199 <sup>a</sup> | .040     | .029              | 3.666                      |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN\_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: data diolah 2019

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel IV-10 yaitu pada nilai R-Square. Besarnya nilai R-Square ( $R^2$ ) adalah 0,040. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,040 \times 100\% = 4\%$ , sedangkan sisanya sebesar 96% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,040$$

$$\varepsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,040)} = 0,979$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan melihat nilai sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.12**  
**Model ANOVA Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan**

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |       |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1     | Regression | 49.203             | 1  | 49.203      | 3.660 | .059 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1196.335           | 89 | 13.442      |       |                   |
|       | Total      | 1245.538           | 90 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN\_KERJA

Sumber: data diolah 2019

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a$  : Ada pengaruh lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas sig pada tabel ANOVA.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$

Berdasarkan tabel IV-11 dimana nilai sig sebesar 0,001, maka dapat dikemukakan bahwa  $0,059 \leq 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kesimpulannya ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X).

Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

**2) Pengaruh secara partial lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu persatu) pada variabel lingkungan kerja (X), kepuasan kerja (Z), terhadap kinerja karyawan (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.13**  
**Nilai Standart Coefficients Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)         | 27.998                      | 2.444      |                           | 11.458 | .000 |
|       | KEPUASAN_KE<br>RJA | .156                        | .081       | .199                      | 1.913  | .059 |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN  
Sumber: data diolah 2019

**a. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dalam mengetahui apakah ada Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

**Penentuan hipotesis :**

$H_0$  : Tidak ada Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Ada Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

**Penentuan kriteria pengambilan keputusan**

Jika probabilitas  $sig \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$

#### **Penentuan pengambilan keputusan**

Berdasarkan tabel IV-12 dimana nilai sig pada variabel lingkungan kerja diketahui sebesar 0,059. Maka dapat dikemukakan bahwa  $0,059 > 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,199.

#### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

#### **Penentuan hipotesis**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

#### **Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan diterima  $H_a$ .

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

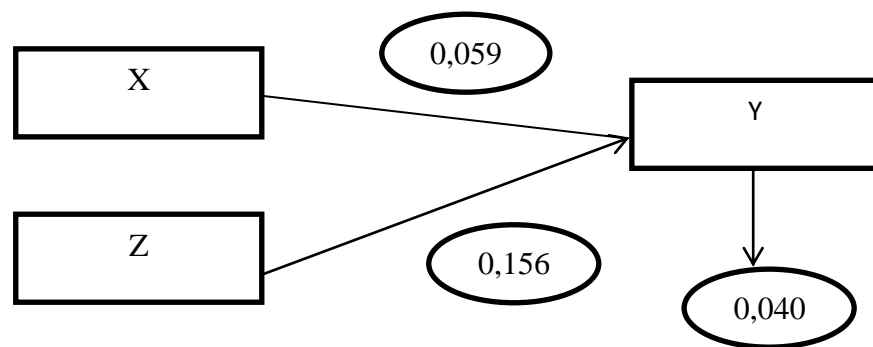
#### **Penentuan pengambilan keputusan.**

Berdasarkan tabel IV-12 dimana sig pada variabel lingkungan kerja diketahui sebesar 0,059 maka dapat dikemukakan bahwa  $0,059 \geq 0,05$ .



Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,156.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada sub-struktural 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari model persamaan struktural 2 sebagai berikut :



**Gambar IV.6**  
**Persamaan sub- struktural 2**

Berdasarkan diagram pada gambar IV-6 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan pada persamaan struktural 2 sebagai berikut :

$$Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,059X + 0,156Z + 0,040\varepsilon_2$$

### c. Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktural 1 dan 2 maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaan struktural adalah sebagai berikut :

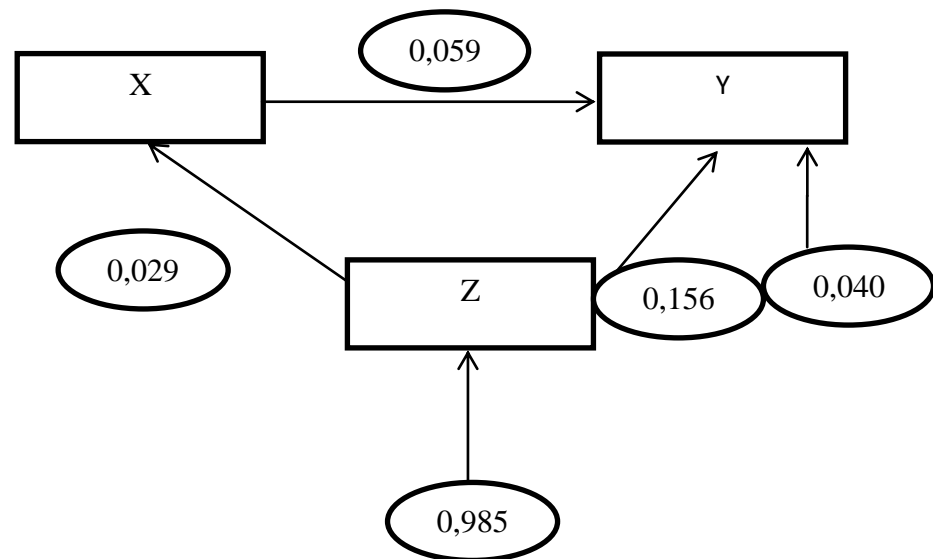
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = P_1X + \varepsilon_1$$

$$Z = 0,029 + 0,985$$

Persamaan Struktural 2 :  $Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$

$$Y = 0,059X + 0,156 + 0,040$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut :



**Gambar IV.7**  
**Persamaan sub- struktural 1 dan 2**

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV-7 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

### 1) Pengaruh langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi di bawah ini :

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai beta sebesar 0,029.

- b. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,040.
- c. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,985.

## 2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) , dengan nilai beta sebesar  $0,059 \times 0,156 = 0,0920$

## 3) Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), dengan nilai beta sebesar  $0,059 + 0,0920 = 0,151$ .

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

## 4) Penafsiran

- a. Adapun pengaruh langsung lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,029.

- b. Adapun pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,059.
- c. Adapun pengaruh langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,156.
- d. Adapun pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar  $0,029 \times 0,059 = 0,001$ .
- e. Adapun pengaruh total kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan (Z) adalah sebesar  $0,029 + 0,001 = 0,03$ .
- f. Adapun pengaruh simultan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan (Z) adalah sebesar 0,0920.

## **B. Pembahasan**

Hasil pengujian dari seluruh variabel bahwa disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan data awal ketika melakukan riset pendahuluan. Namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden.

### **1) Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 1,913 dan nilai beta sebesar 0,156 dengan signifikan sebesar 0,059 ( $\text{sig.}0,059 > \alpha 0,05$ ). Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Rahmawanti, dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.

**2) Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 1,193 dan nilai beta sebesar 0,199 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dimana kedua variabel tersebut mempengaruhi satu dengan yang lainnya sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Wibowo, dkk (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang.

**3) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 1,193 dan nilai beta sebesar 0,029 dengan signifikan sebesar 0,000 ( $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ ). Sehingga disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Wijaya (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**4) Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah berpengaruh dengan nilai total yakni 0,151. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan lingkungan kerja sebagai perantara dari kinerja karyawan, maka secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Prayogatama & Surjanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada departemen P&GA PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut, sehingga akan berdampak bagi menurunnya kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu, lingkungan kerja yang sesuai akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Lingkungan Kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak semangat dalam bekerja, sehingga akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Maka dari itu, lingkungan kerja yang sesuai akan mempengaruhi meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
3. Dalam penelitian diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia

(Persero) Medan. Menurunnya kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja yang cukup bagi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

4. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi satu kesatuan dengan lingkungan kerja sebagai perantara ke kinerja karyawan, maka secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediating

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penelitian memberikan saran-saran dan masukan yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Ada baiknya lingkungan kerja yang ditentukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Medan harus memberikan efek nyaman bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Ada baiknya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan dapat memberikan pengaruh yang baik untuk setiap karyawan agar kinerja karyawan tersebut semakin meningkat.



3. Ada baiknya pimpinan lebih memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Medan.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : Yuli Maulida Harahap  
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 17 Juli 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Seikera Gg Rezeki E no. 3b  
Anak ke : 5 dari 5 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Nazaruddin Harahap  
Ibu : Tirania Tambunan  
Alamat : Jl. Seikera Gg Rezeki E no. 3b

### **Pendidikan Formal**

1. SD Swasta Husni Thamrin Medan Tahun 2009
2. SMP Negeri 7 Medan Tahun 2012
3. SMA Swasta Kartika I-1 Medan Tahun 2015
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Tahun 2019

Medan, Oktober 2019

(Yuli Maulida Harahap)