

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
DEPARTEMEN P&GA (*PERSONALIA AND GENERAL AFFAIR*)  
PT JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk SIDOARJO**

Dovi Agfan Prayogatama  
Universitas Negeri Surabaya  
E-mail: [agfan.dovi@yahoo.com](mailto:agfan.dovi@yahoo.com)

Jun Surjanti  
Universitas Negeri Surabaya  
E-mail: [junsurjanti@unesa.ac.id](mailto:junsurjanti@unesa.ac.id)

*Abstract*

*This study aims to analyze the influence of physical work environment on employee performance through job satisfaction as a variable as intervening variable in P & GA (Personnel & General Affair) department of PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit of Sidoarjo. The approach used in this research is quantitative approach. The population is 104 employees, the sample technique used is using sample random sampling with slovin formula which amounted to 80 employees. Data analysis technique used is Structural Equation Model Partial Least Square with the help of SmartPLS 3.0 software. The results showed that the physical work environment does not affect the performance of employees with an average value of 1.197. While the physical work to work satisfaction lingkungan there is a direct and significant influence with the average value of 48.198. There is also direct and significant influence between job satisfaction variable to employee performance variable with average value 3,384.*

*Keywords : Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak terhindarkan bahwa terjadi kemajuan yang pesat berdirinya industri-industri di dunia. Disamping pesatnya pembangunan industri, pencemaran lingkungan menjadi tak terhindarkan akibat dari kurangnya tanggung jawab atau perhatian dari industri tersebut untuk mengelolah limbah yang dihasilkan. Perusahaan di Indonesia sekarang ini harus memperhatikan dampak dari limbah yang dihasilkan serta menjaga kualitas dari produk yang dihasilkan guna menjaga kelestarian lingkungan dan menjaga kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Wonogiri menutup pabrik pengolahan pakan ternak berbahan baku bangkai ikan di Desa Sendang, Kecamatan Wonogiri, dikarenakan belum mengantongi izin. Kepala Bidang (Kabid) Perikanan, Dinas Peternakan Perikanan dan Kelautan (Disnakperla), Heru Sutopo meminta pemilik pabrik memproduksi pakan ternak di ruang tertutup supaya bau yang ditimbulkan dari pengolahan pakan ternak tersebut tidak menyebar ke mana-mana dan mengganggu warga (Ismail, 2015).

Saat ini perusahaan pakan ternak di Indonesia mengalami penurunan dikarenakan berbagai hal. Direktur Industri Makanan, Hasil Laut dan Perikanan Kementerian Perindustrian, Faiz Achmad mengatakan pada tahun 2014 terjadi adanya ketidakpastian atau guncangan nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat, dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap belanja perusahaan terhadap pembelian jagung yang merupakan bahan baku utama, sehingga terjadi adanya potensi keterlambatan dalam pertumbuhan industri pakan ternak.

Pada keadaan demikian tingkat kinerja pada pertumbuhan industri pakan ternak mengalami penurunan yang sebelumnya 15% turun ke angka 12%. Diperkirakan pada tahun depan adanya keterlambatan pada sektor industri yaitu yang bergerak pada bidang peternakan. Dengan adanya permasalahan mengenai produktivitas di dalam negeri, maka tidak terhindarkan untuk melakukan impor pakan ternak secara terus menerus hingga mencapai angka 80% (Kemenperin, 2014).

Meskipun terdapat adanya hambatan proses produksi, namun perusahaan yang memproduksi pakan ternak di Indonesia semakin bertambah dan membawa persaingan di antar perusahaan. Perusahaan pakan ternak di Indonesia saat ini haruslah memperhatikan nutrisi dari pakan ternak

Dovi Agfan Prayogatama, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (*Personalia And General Affair*) PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo.

dan memperhatikan limbah yang dihasilkan supaya dapat membawa persaingan kompetitif di antara perusahaan pakan ternak di Indonesia dan mendapatkan kepuasan konsumen. Hal ini sesuai dengan yang diterapkan pada perusahaan pakan ternak di Indonesia yaitu PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Sidoarjo, Jawa Timur. Produk yang dihasilkan yaitu berbagai pakan ternak yang mempunyai mutu dan kualitas yang baik.

Manajemen PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo mempunyai komitmen yang besar untuk memuaskan Pemilik Saham, Karyawan, Pemasok, Pelanggan, dan Peternak yang mengacu pada persyaratan, peraturan dan perundang-undangan yang berlaku melalui penerapan “Sistem Manajemen MUTU ISO 9001 : 2008”. Untuk memuaskan keinginan tersebut, seluruh sekmen Manajemen PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo dengan semangat “*Growing Towards Mutual Property*” akan Mengembangkan sistem kerja secara terus-menerus menuju tata kerja yang semakin produktif, efektif, dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, keberadaan sumber daya manusia di perusahaan memiliki kunci yang besar dan menjadi aset yang sangat penting dengan kontribusi yang besar di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai perusahaan. Hal lain yang perlu dilakukan oleh peran suatu perusahaan agar tercapainya sebuah tujuan yang sesuai dengan perencanaan awal yang baik yaitu dengan membuat desain lingkungan kerja yang tepat. Hal ini dilakukan dengan tujuan memberikan perasaan nyaman dan menyenangkan pada diri karyawan dalam melaksanakan rutinitas kesehariannya dalam bekerja.

Di era globalisasi saat ini bahwa terjadi persaingan tajam antar perusahaan, sehingga peran dari sumber daya manusia (SDM) menjadi yang utama, SDM harus memiliki keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang baik dimana SDM itu sendiri harus dapat mengembangkan diri secara aktif sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. SDM dituntut secara terus menerus untuk selalu belajar dengan giat serta selalu semangat dalam bekerja, sehingga potensi dari dalam insaninya dapat berkembang secara penuh dan maksimal (Sutrisno, 2009:1).

Kinerja organisasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh SDM saja di dalamnya, terdapat sumber daya lainnya seperti mekanisme kerja, bahan, teknologi, dana, dan peralatan kerja yang berlangsung dalam organisasi. Situasi kerja atau lingkungan kerja dapat memberikan suatu kenyamanan tersendiri pada diri karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan (Wibowo, 2007:80).

Dari teori hubungan kinerja dengan lingkungan kerja, penelitian terdahulu telah dilakukan oleh Norianggono dkk (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang didalamnya terdapat mengenai sumber cahaya, distribusi cahaya, sirkulasi udara, suhu udara, adanya peredam suara bising, tidak adanya suara bising, pewarnaan dinding yang tepat, penataan peralatan kantor, kesadaran dalam menjaga kebersihan dan adanya petugas keamanan serta tersedianya fasilitas dan peralatan K3.

Penelitian yang sama juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik yang semakin baik maka kinerja karyawan dapat meningkat, jadi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mathews dan Khann, 2016). Sedangkan penelitian lain menyatakan hasil yang berbeda menurut Arianto (2013) menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pada saat melaksanakan observasi, masalah lingkungan fisik sering dihadapi beberapa karyawan. Hasil tersebut didapat melalui wawancara dengan karyawan pada departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Sidoarjo. Keadaan perusahaan yang cenderung dominan adanya truk-truk besar pengangkut bahan baku dan produk pakan ternak secara langsung akan menciptakan debu di lingkungan perusahaan.

Aroma yang ditimbulkan dari pakan ternak ketika berada di area kantor PGA, plant listrik atau pada wilayah tengah perusahaan dapat menimbulkan gangguan pernafasan dan terdapat adanya suara bising proses pembuatan pakan ternak di mesin silo yang jumlahnya banyak terkadang mengganggu kenyamanan karyawan saat melakukan pekerjaan dilapangan. Tapi disisi lain karyawan merasa nyaman saat bekerja di ruangan kantor karena suasana yang harmonis dan adanya rasa kekeluargaan yang kuat diantara karyawan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Penataan ruangan yang rapi, bersih, pantulan cahaya yang cukup serta didorong dengan adanya budaya 5S, hal ini dapat terciptanya perasaan nyaman pada karyawan dalam menjalankan rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Terdapat masalah lain setelah melakukan wawancara dengan Bapak Agung selaku Kepala seksi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) mengenai peralatan atau fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti penggunaan mobil perusahaan yang jumlahnya sedikit sehingga akan mengalami kendala jika ada karyawan yang sama-sama akan menggunakannya sedangkan jumlah mobilnya terbatas. Hal ini akan mengganggu kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu. Selain itu mengenai peralatan dalam

pekerjaan seperti mesin cetak (printer) terkadang mengalami gangguan ketidakstabilan bekerjanya mesin printer.

Lingkungan kerja pada dasarnya mempunyai dampak positif bagi perusahaan. Secara tidak langsung lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari fasilitas dari seorang karyawan. Karena lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik dan karyawan akan merasa lebih puas.

Pada penelitian Simaremare dan Isyandi (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika melakukan peningkatan pada lingkungan kerja fisik seperti dalam hal pewarnaan ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, suara bisings, kebersihan, suhu udara, serta penataan meja dan kursi yang tepat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat bermanfaat baik bagi kinerja karyawan maupun perusahaan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Meskipun terjadi adanya perbaikan pada lingkungan kerja, hal ini tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan karyawan dan kepuasan karyawan dalam bekerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja. Jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik melalui kepuasan karyawan, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Simaremare dan Isyandi (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memiliki arti jika kepuasan kerja ditingkatkan yaitu dengan lingkungan kerja fisik yang baik, maka dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan dan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Sugeng Wahyudi selaku kepala departemen P&GA bahwa suasana kerja yang diterapkan di PT Japfa Comfeed yaitu bersifat kekeluargaan. Hubungan antar karyawan sangat baik, suasana yang santai, nyaman dan tenang. Hal ini dapat membuat karyawan merasakan puas bekerja di PT Japfa Comfeed. Melalui hasil wawancara dengan Bapak Agung Kurnia Sejati selaku kepala seksi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bahwa karyawan merasa puas bekerja di PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

Sidoarjo dikarenakan gaji tidak pernah telat dibayarkan kepada karyawan.

Sedangkan penelitian lain menyebutkan hasil yang berbeda menurut Amalini dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori Luthans (2006:243-246) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Dalam bukunya, Luthans mengemukakan jika kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang menunjukkan fenomena yang terjadi di lapangan, serta didukung dengan *research gap* penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Pada Departemen P&GA (Personalia and General Affair) PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja karyawan yang berbentuk fisik baik dalam dan di luar ruangan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap karyawan secara langsung, seperti: meja, kursi, pusat kerja, dan sebagainya, sedangkan secara tidak langsung, seperti warna, bau tidak sedap, getaran mekanis, kebisingan, pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan, temperature, dan lain-lain.

Menurut Maryati (dalam Hendri 2012) adalah banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja, diantaranya bisa diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan akan adanya sentuhan langsung antara lingkungan fisik kantor dengan fisik tubuh kita, dengan panca indra selanjutnya mengalir ke dalam hati. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan Kerja Fisik ialah setiap hal yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, seperti : musik, kebersihan, keamanan, ruang gerak, suhu udara, penerangan, dan lain-lain.

### Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:856) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja pada diri orang tergantung pada

selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Menurut Handoko (1987:193) yaitu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sutrisno (2009:74) mengungkapkan kepuasan kerja ialah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, situasi kerja, dan sesuatu yang berhubungan dengan faktor fisik serta psikologis.

Menurut Robbins dan Judge (2013:74) merupakan suatu perasaan positif dari dalam diri seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukan yang berarti bahwa hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Mangkunegara (2001:117) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pada diri karyawan yang memiliki hubungan dengan keadaan dirinya ataupun dengan pekerjaan yang dimiliki.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2001:67) kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh masing-masing karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Helfert (dalam Rivai dan Sagala 2011) mengungkapkan pengertian kinerja yaitu sebuah tampilan kondisi secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu prestasi atau hasil yang dipengaruhi terhadap kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki.

Menurut Etzion (dalam Brough & Pears, 2004) dukungan sosial didefinisikan sebagai jejaring sosial yang menyediakan individu dengan kepedulian emosional/empati, bantuan praktis, dukungan informasi atau penilaian. Menurut Amstrong, Baron (dalam Wibowo 2011) Kinerja yaitu hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, memberi kontribusi ekonomi dan kepuasan konsumen. Menurut Bangun (dalam Amalini 2016) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang didapatkan seorang pegawai berdasar pada persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari paparan pengertian diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H1 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bersifat kausal atau sering disebut dengan hubungan yang disebut sebab akibat dengan lingkungan kerja fisik sebagai variabel dependen (bebas), kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel independen (terikat).

Populasi dalam penelitian ini adalah 104 karyawan departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teknik sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik sampling ini dipilih karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi homogen. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sample menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ( $\alpha=0.05$ ) dengan tingkat keyakinan yang diterima adalah 95%. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka diperoleh jumlah sampel penelitian sebesar 80 responden. Untuk pembagian sampel masing-masing sub departemen P&GA.

Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melalui hasil wawancara, observasi, dan hasil penyebaran kuesioner pada pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses penelitian, yaitu pada karyawan departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar PT Japfa Comfeed Indonesia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik yang digunakan untuk penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Sedamaryati (dalam Agustinus dkk 2015) yaitu sebagai berikut :

- 1) Cahaya
- 2) Suhu
- 3) Polusi
- 4) Warna dan dekorasi
- 5) Bau-bauan ditempat kerja
- 6) Peralatan. Penelitian

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia atas apa yang telah mereka kerjakan. Indikator untuk variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator yang dikemukakan oleh Dharma (dalam Amalini 2016) mengemukakan indikator utama dalam pengukuran kinerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. Indikator untuk variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Luthans (dalam Amalini dkk 2016) mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Gaji
- 3) Kesempatan promosi
- 4) Pengawasan
- 5) Co-worker.

Teknik analisis data yang diggunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Sebelum menggunakan analisis *Partial Least Square* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, dimana dilakukan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah item dari masing-masing pernyataan tiap variabel valid dan reliabel, kemudian dilakukan analisis deskriptif dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui data yang akan disajikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan software smartPLS 3.0. Hasil uji validitas, diketahui bahwa dari enam item pertanyaan yang dapat di uji dapat memberikan keterangan yaitu cahaya, suara, populasi, warna dan dekorasi, bau-bauan, dan peralatan dinyatakan valid (mempunyai nilai korelasi di atas 0,50) sedangkan satu indikator yaitu suhu dinyatakan tidak valid (mempunyai nilai korelasi di bawah 0,50) tidak dapat mengukur variabel tersebut tepat sehingga tidak di tampilkan.

Hasil dari uji validitas pada instrumen pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa dari 12 item pertanyaan yang dapat di uji dapat memberikan keterangan bahwa lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, co-worker dinyatakan valid dan dapat digunakan (mempunyai nilai korelasi di atas 0,50). Variabel kinerja karyawan dapat

disimpulkan bahwa dari 8 item pertanyaan yang dapat di uji dapat memberikan keterangan bahwa tiga indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dinyatakan valid dan dapat digunakan (mempunyai nilai korelasi di atas 0,50).

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas bisa dilihat melalui hasil *Composite Reliabilitinya* dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dianggap reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hasil uji reliabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.**  
*Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Lingkungan Kerja Fisik	0,868	0,816
Kepuasan Kerja	0,920	0,890
Kinerja Karyawan	0,858	0,750

Sumber: Ouput SmartPLS 3.0, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach's alpha* atau memiliki reliabilitas yang baik.

### Hasil R-Square (Inner Model)

Menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,784 atau 78,4 % dan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai model kuat terhadap kepuasan kerja.

Berikutnya adalah variabel kinerja karyawan mempunyai nilai R-Square sebesar 0,495 atau 49,5% yang artinya variabel lingkungan kerja fisik bisa menjelaskan kinerja karyawan sebesar 49,5% dan sisanya 50,5 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Jadi, variabel lingkungan kerja fisik mempunyai model moderate terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji T (Signifikansi)

Berikut ini adalah hasil dari masing-masing hubungan antara variabel penelitian. Hasil pengujian berupa *Path Coefficients* di tunjukkan dalam tabel. Dikatakan signifikan apabila nilai *t statistics* lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2.**  
**Hasil Path Coefficients**

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja Karyawan	0,200	1,197	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,520	3,384	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja Fisik → Kepuasan Kerja	0,886	48,198	Hipotesis Diterima

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0,200 bernilai positif. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t-statistik yang menunjukkan hasil sebesar  $1,197 < 1,96$ . Jadi, dapat dikatakan tidak signifikan dan hipotesis ditolak. Sehingga lingkungan kerja fisik terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien estimate sebesar 0,520 dan bernilai positif. Hal ini berarti menunjukkan bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya. Kemudian nilai t-statistik dari variabel  $3,384 > 1,96$ . Jadi, untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dan hipotesis diterima. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai positif sebesar 0,886. Berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja fisik meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat dan sebaliknya. Kemudian untuk nilai t-statistik dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja mendapatkan nilai  $48,198 \geq 1,96$  dan signifikan. Jadi, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hipotesis diterima.

**Tabel 3.**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Path	Koefisien langsung	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik → kinerja Karyawan	0,200	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja Fisik → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,461	Hipotesis Diterima

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu  $0,200 < 0,461$ , sehingga hipotesis pengaruh lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti atau diterima. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja**

Dilihat dari tabel path coefficient pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai positif sebesar 0,886. Berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja fisik ditingkatkan maka kepuasan kerja juga meningkat dan sebaliknya. Kemudian untuk nilai t-statistik dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja mendapatkan nilai  $48,198 > 1,96$  dan signifikan. Jadi, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hipotesis diterima.

Pada lingkungan di area kerja karyawan terutama di dalam ruangan terkait dengan cahaya, cahaya memiliki nilai rata-rata indikator paling tinggi karena menurut karyawan P&GA, cahaya ditempat kerja memiliki kecukupan untuk melakukan operasional dalam artian tidak terlalu terang dan tidak terlalu redup. Dalam hal ini perusahaan sangat memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Besarnya cahaya yang masuk kedalam ruangan kerja, tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil pengamatan pencahayaan diruang kerja, pencahayaan lebih dominan menggunakan cahaya matahari daripada menggunakan cahaya lampu karena pada ruang kerja memiliki adanya jendela yang cukup besar dan memiliki tirai fashin yang dapat diatur dan disesuaikan seberapa banyak cahaya yang dibutuhkan di ruangan. Cahaya lampu hanya digunakan pada saat menjelang sore atau disaat cuaca mendung.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, kecukupan cahaya sangat berpengaruh terhadap puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja, karena dalam bekerja yang sebagian besar menggunakan laptop serta bergelut dengan buku-buku atau berkas atau file perusahaan lainnya, dimana salah satunya semua itu dilakukan dengan membaca, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kenyamanan dalam membaca atau bekerja. Jika pekerjaan



telah sesuai dengan apa yang menjadi keahliannya tetapi jika tidak didukung dengan keadaan lingkungan yang baik maka memaksimalkan pekerjaan dalam bekerja akan sulit untuk dilakukan.

Pada saat melakukan observasi atau pengamatan, penulis mendapatkan kasus bahwa terjadi kerusakan pada mesin cetak atau printer dan AC (*Air Conditioner*) atau pendingin ruangan, setelah mendapat laporan bahwa terjadi kerusakan maka karyawan yang bertugas untuk menangani kasus tersebut segera melakukan tindakan untuk memeriksa dan memperbaikinya. Hal ini dilakukan agar peralatan yang tersedia dapat segera berfungsi normal dan terpelihara dengan baik agar tidak mengganggu karyawan lain dalam bekerja. Pengecekan peralatan lainnya secara berkala juga dilakukan, terutama pada APAR (alat pemadam kebakaran). Hal ini untuk mengetahui kualitas dari alat tersebut, apakah mengalami kerusakan, dll. Semua diperiksa secara berkala demi menjaga keamanan, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan.

Pada indikator polusi adanya karyawan mengeluh adanya ketidaknyamanan akibat polusi yang disebabkan oleh kendaraan truk-truk besar pengangkut bahan baku dan pakan ternak dimana pada saat melintasi area dalam perusahaan maka akan menimbulkan debu-debu berterbangan yang mengakibatkan polusi udara. Pada indikator suara, dari hasil pengamatan, responden mengeluh tentang adanya suara bising yang diakibatkan adanya suara mesin-mesin silo pada saat proses produksi pakan ternak. Selain itu banyaknya kendaraan truk besar juga menimbulkan suara bising pada lingkungan perusahaan, dengan keadaan seperti demikian, pihak perusahaan mencoba untuk menghimbau agar karyawan P&GA tidak mendekati wilayah produksi pengolahan pakan ternak jika tidak berkepentingan. Karyawan mempunyai keluhan tentang aroma yang ditimbulkan dari proses produksi pakan ternak akibat dari adanya tambahan campuran kimia sebagai bahan pembuat pakan ternak.

Dari indikator polusi, suara dan bau-bauan tentang adanya keluhan karyawan yang dirasakan pada lingkungan area perusahaan tapi disisi lain karyawan merasa nyaman saat bekerja di ruangan kantor karena suasana yang harmonis dan adanya rasa kekeluargaan yang kuat diantara karyawan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Dengan memanfaatkan fasilitas perusahaan serta diantara karyawan sama-sama saling menjaga fasilitas atau peralatan yang tersedia. Penataan ruangan yang rapi, bersih, serta karyawan diberi kebebasan dalam mengatur penataan ruangan sesuai dengan keinginan dan rotasi perpindahan ruangan kerja juga dilakukan perusahaan, hal ini dilakukan agar karyawan tidak merasa jenuh dan bosan sehingga kenyamanan serta kepuasan dalam bekerja dapat dirasakan karyawan.

Pantulan cahaya yang cukup serta didorong dengan adanya budaya 5S akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Jika karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja tentu dapat mengoptimalkan pengembangan individu masing-masing karyawan agar dapat mendapat kesempatan promosi dimana pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata sebanyak 3,62 didapatkan pada indikator kesempatan promosi.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa H1 dari penelitian ini diterima, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini memiliki kesamaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simaremare dan Isyandi (2015), Edduar Hendri (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis kedua dapat diterima karena t-statistic yaitu sebesar  $3,384 \geq 1,96$ . Hal tersebut membuktikan bahwa dengan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan maka akan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja yang diberikan maka semakin baik pula kinerja yang diterapkan karyawan dan sebaliknya apabila kepuasan rendah maka kinerja rendah.

Kesempatan promosi di perusahaan tidak terlalu baik dan tidak terlalu buruk. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, promosi di perusahaan telah dilakukan secara adil. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan menerima kesempatan promosi tersebut yaitu selain dari prestasi yang dimiliki karyawan, juga dapat dilihat dari lama bekerja serta adanya kekosongan pada jabatan tertentu atau posisi yang akan ditempati. Karyawan akan merasa terdorong untuk meningkatkan kinerjanya karena prestasi akan dihargai oleh perusahaan.

Pengawasan yang dilakukan seorang pimpinan atau atasan kepada bawahan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada departemen P&GA, atasan selalu memperlihatkan sikap dekatnya kepada bawahan. Dimana atasan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Tidak ada jarak antara atasan dengan bawahan, seringkali untuk bertukar pendapat, atasan seringkali memberikan dorongan atau motivasi agar tetap selalu semangat dalam bekerja.

Pada indikator pekerjaan itu sendiri disini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang menyatakan bahwa

pekerjaan yang dimiliki merupakan pekerjaan yang sangat menantang. Berdasarkan wawancara yang pernah dilakukan dengan Pak Agung selaku seksi pelatihan dan pengembangan karyawan, bahwa pekerjaan sekarang yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan keahliannya. Beberapa kali sering mengalami tantangan atau kesulitan dalam memenuhi tugas yang diembannya, tetapi dengan keuletan dan kerja keras beliau, hingga akhirnya dapat mengatasi hal tersebut. Selain itu juga dirasakan oleh karyawan terutama pada bagian keamanan, pada saat adanya pelatihan penggunaan APAR, disini dituntut untuk dapat memahami dengan baik tentang penggunaan dan perawatan APAR.

Indikator co-worker atau rekan kerja bersifat kekeluargaan. Hubungan antar karyawan sangat baik, suasana yang santai, nyaman dan tenang. Dengan suasana kerja yang baik, hal ini diharapkan agar karyawan merasakan kepuasan dalam lingkungan kerjanya dan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah penting karena dengan kepuasan kerja karyawan yang baik maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imran et al (2014), Siaremare dan Isyandi (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo.

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

Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada nilai path coefficient menunjukkan nilai positif sebesar 0,200. Sedangkan hasil t-statistik dari pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai  $1,197 \leq 1,96$  dan tidak signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis ditolak.

Pada indikator cahaya, meskipun pengaruh banyak atau sedikitnya cahaya yang masuk dalam area kerja karyawan, karyawan tetap harus fokus dengan pekerjaan menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan atau diselesaikan. Tempat kerja di departemen P&GA telah disediakan dengan perhitungan baik, jika adanya karyawan mengeluh tentang adanya banyak atau cahaya yang masuk pada ruang kerja hendaknya karyawan memiliki inisiatif sendiri untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan mengontrol tirai yang dapat diatur terkait seberapa banyak cahaya yang masuk sesuai keinginan karyawan karena

tidak ada ruang lagi untuk pindah ruangan dan pekerjaan tetap harus menjadi prioritas pertama.

Kurangnya fasilitas mobil yang tersedia, tidak seimbang antara jumlah karyawan yang kerja menggunakan mobil dengan jumlah banyaknya mobil dari perusahaan. Seringkali karyawan mengalami kendala jika ada karyawan yang sama-sama akan menggunakannya sedangkan jumlah mobilnya terbatas. Hal ini akan mengganggu kinerja karyawan dalam hal ketepatan waktu. Tetapi karyawan dapat mengatasi masalah tersebut dengan menjaga komunikasi satu dengan yang lain, agar saling dapat memberi informasi tentang kapan mobil tersebut akan dipergunakan satu dengan yang lain.

Selain itu mengenai peralatan dalam pekerjaan seperti mesin cetak (printer) terkadang mengalami gangguan ketidakstabilan bekerjanya mesin printer. Karyawan departemen P&GA dapat segera melapor kepada petugas yang berwajib untuk segera memperbaikinya, disaat bersamaan karyawan bisa meminjam untuk mencetak hasil kerjanya di tempat atau diruangan lain yang memiliki mesin printer tersebut. Masalah lain yang dapat timbul yaitu jika terjadi adanya kerusakan mendadak pada pendingin ruangan atau AC, maka karyawan dapat mengatasi hal tersebut dengan membuka pintu kantor agar udara dingin yang diakibatkan oleh adanya AC di luar ruangan tersebut dapat masuk ke dalam ruangan kerja karyawan.

Karyawan mengeluh adanya ketidaknyamanan akibat polusi yang disebabkan oleh kendaraan truk-truk besar pengangkut bahan baku dan pakan ternak dimana pada saat melintasi area dalam perusahaan maka akan menimbulkan debu-debu berterbangan yang mengakibatkan polusi udara. Dengan keadaan seperti demikian, perusahaan telah menghimbau agar untuk memasuki kawasan tersebut diharuskan untuk menggunakan APD (alat pelindung diri). Karyawan harus menggunakan masker untuk mencegah polusi yang ditimbulkan, hal ini bertujuan dengan keadaan lingkungan seperti demikian agar karyawan tetap dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan pekerjaan tetap harus diutamakan.

Responden mengeluh tentang adanya suara bising yang diakibatkan adanya suara mesin-mesin silo pada saat proses produksi pakan ternak. Selain itu banyaknya kendaraan truk besar juga menimbulkan suara bising pada lingkungan perusahaan. Tetapi karyawan telah memahami dengan baik tentang keadaan lingkungan diperusahaan dan sadar akan tujuan dia bekerja adalah selain untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk keluarganya. Karena pada awal mereka bekerja sudah jelas bahwa mereka bekerja pada perusahaan yang berorientasi pada pakan ternak, setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab besar, oleh



karena itu karyawan harus siap tentang pekerjaan yang di embanya dengan baik dan pekerjaan yang utama harus tetepa diselesaikan dengan baik.

Karyawan mempunyai keluhan tentang aroma yang ditimbulkan dari proses produksi pakan ternak akibat dari adanya tambahan campuran kimia sebagai bahan pembuat pakan ternak. Hal ini sama dengan indikator polusi mengenai penggunaan APD harus tetap untuk ditaati agar tidak mengganggu proses berjalannya penyelesaian pekerjaan yang harus dikerjakan dengan baik, karena selama ini ada beberapa karyawan yang kurang memperhatikan himbauan atau peraturan dari perusahaan terkait penggunaan APD. Kedisiplinan pada karyawan harus senantiasa untuk ditingkatkan.

Polusi, suara dan bau-bauan tentang adanya keluhan karyawan yang dirasakan pada lingkungan area perusahaan tapi disisi lain karyawan merasa nyaman saat bekerja di ruangan kantor karena suasana yang harmonis dan adanya rasa kekeluargaan yang kuat diantara karyawan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Dengan memanfaatkan fasilitas perusahaan serta diantara karyawan sama-sama saling menjaga fasilitas atau peralatan yang tersedia. Penataan ruangan yang rapi, bersih, serta karyawan diberi kebebasan dalam mengatur penataan ruangan sesuai dengan keinginan dan rotasi perpindahan ruangan kerja juga dilakukan perusahaan, hal ini dilakukan agar karyawan tidak merasa jenuh dan bosan sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat dirasakan karyawan, hal ini agar kinerja karyawan tetap terjaga.

Pantulan cahaya yang cukup serta didorong dengan adanya budaya 5S akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya. Jika karyawan merasa nyaman dan puasa dalam bekerja tentu dapat mengoptimalkan pengembangan individu masing-masing karyawan agar dapat mendapat nilai kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja semakin baik.

Penelitian ini memiliki kesamaan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianto (2013 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. Meskipun hasil menunjukkan tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, akan tetapi jika karyawan terus menerus mengalami kendala terhadap lingkungan kerjanya, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja akan menurun. Selama karyawan dapat mengatasi masalah tersebut dengan baik, maka kinerja karyawan tetap dapat terjaga.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel indirirect effect terbukti ada pengaruh tidak langsung yang sifatnya positif dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dengan melihat nilai koefisien 0,461. Selanjutnya dilihat dari nilai T-statistic pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah 3,354 yang hasilnya dari 1,96 sehingga pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan ialah dengan kepuasan kerja bisa dikatakan signifikan.

Selanjutnya perbandingan antara pengaruh langsung dan tidak langsung bisa disimpulkan apakah kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel intervening atau dapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Pada nilai koefisien parameter pengaruh langsung lebih kecil dari pada nilai koefisien pengaruh tidak langsung. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar. Oleh karena itu, pada hipotesis 4 bisa disimpulkan bahwa H4 diterima, sehingga variabel kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil atau kesimpulan yang didapat di atas, selanjutnya dapat diperkuat dengan adanya fenomena di perusahaan bahwa lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar karyawan bekerja dapat dirasakan manfaatnya, seperti halnya suasana atau keadaan dalam ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang sejuk serta masuknya cahaya yang cukup di dalam ruangan, lingkungan tempat bekerja yang kondusif, hal tersebut dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja dalam perasaan masing-masing karyawan.

Karyawan merasa puas jika mendapat dukungan dari lingkungan kerja fisik yang baik. Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan kepedulian sesama rekan kerja, hubungan baik antara atasan dengan bawahan, sikap saling kerjasama atau musyawarah bersama dalam menentukan keputusan hasil yang terbaik yang telah disepakati bersama, serta menunjukkan sikap kekeluargaan dan semangat bekerja yang baik dan jujur.

Lingkungan kerja fisik dapat membentuk perasaan puas bekerja dari dalam diri karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan tersebut, dengan adanya sikap saling kerja sama antar karyawan, hubungan baik antara atasan dengan bawahan, memiliki kesadaran penuh dalam melakukan perbuatan yang positif, serta tindakan baik dalam bekerja dimana bahwa karyawan tersebut tergolong masuk dalam ruang lingkup sebagai anggota organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Japfa Comfeed

Dovi Agfan Prayogatama, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Departemen P&GA (*Personalia And General Affair*) PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo.

Indonesia, Tbk unit Sidoarjo. Dari lingkungan kerja fisik yang baik di sekitar karyawan bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, sehingga pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung.

Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Baik secara kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sesuai dengan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (H4) dari penelitian ini bisa diterima dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau memediasi secara penuh pengaruh lingkungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah diperoleh dari penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja karyawan juga semakin baik.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada departemen P&GA PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau tidaknya lingkungan kerja fisik tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

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

## DAFTAR PUSTAKA

Alex S, Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Amalini, Musadieg dan Afrianty. (2016). Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Malang. Vol 35. No 1: Hlm.68-77

Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pada Tenaga Pengajar Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara Indonesia. *Jurnal Economia*. Vol 9. No 2: Hlm.191-200

Dhermawan, Sudibya dan Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Jurnal Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol 6. No 2: Hlm.174-184

Handoko. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hendri. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 3. No 3: Hlm.1-16

Imran, Hafiz, Iqra Arif, Sadaf Cheema, Azeem. (2014). Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*. Vol 2. No 2. Hlm.135-144

Imam Ghazali. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro

Jayawera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*. Vol 10. No 3. Hlm.86-95

Kemenperin. (2014). Pertumbuhan Industri Pakan Ternak Melambat.(online)[http://kemenperin.go.id/artikel/7974-Pertumbuhan-Industri-Pakan-Ternak\\_Melambat](http://kemenperin.go.id/artikel/7974-Pertumbuhan-Industri-Pakan-Ternak_Melambat). Diakses pada 14 Februari 2017. 22.45

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

Mathews, Khann. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector

- in India. *International Journal of Science and Research*. Vol 5. No 4: Hlm.852-855
- Nitisemito, Alex S. (2001). *Manajemen Personalia*. Bandung: Bumi Askara
- Norianggono, Hamid dan Ruhana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 8. No 2: Hlm.1-10
- Nugroho, Tanoyo dan Yudha. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Majapahit Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 2: Hlm.410-426
- Paraskevi Dekoulou and Panagiotis Trivellas. (2015). Measuring the Impact of Learning Organizational on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector. *Procedia Economics and Finance*. Vol 175.Hlm.367-375
- Rahmawanti, Swasto dan Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 8. No 2: Hlm.1-9
- Rivai dan Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P and T.A Judge. (2013). *Organizational Behaviour 15<sup>th</sup> ed. United States of America: Pearson*
- Robbins, Stephen P. , T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simaremare, Isyandi. (2015). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Federal Internasional Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 7. No 3: Hlm.377-387
- Sinambala. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subakti, Agung Gita. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor. *Jurnal Business*. Vol 4. No 2
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ismail Mohammad. (2015). Pemkab Wonogiri Tutup Pabrik Pakan Ternak di Sendang. (online) [www.solopos.com/2015/05/28/pencemaran-lingkungan-pemkab-wonogiri-tutup-pabrik-pakan-ternak-di-sendang-608626](http://www.solopos.com/2015/05/28/pencemaran-lingkungan-pemkab-wonogiri-tutup-pabrik-pakan-ternak-di-sendang-608626). Diakses pada 16 Februari 2017. 11.30
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.