

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Nendy Indrasari¹, Dadang Purwo Ariwidodo², Novrina Puspitasari³

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

¹nendyindrasari62@gmail.com, ²dadankariew@gmail.com, ³vrinov3011@gmail.com

ABSTRACT

From the initial survey it was discovered that there were weaknesses in teacher performance as seen from the high level of physical and non-physical work environment that affected the performance of Yapalis Krian. Vocational High School teachers. This study aims to analyze the influence of the physical work environment and non-physical work environment on the performance of Yapalis Krian Vocational High School teachers through job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were all teachers at SMK Yapalis Krian totaling 65 teachers. The sampling technique used is a saturated sample, so that the total population is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used is validity and reliability test, classic assumption test, path analysis, and sobel test. Data processing tools use SPSS 25.0 for windows. The results showed that the physical work environment has a direct positive and significant effect on job satisfaction. The non-physical work environment directly has a negative and insignificant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a direct positive and significant effect on the performance of Yapalis Krian Vocational School teachers. The physical work environment indirectly has a significant effect on the performance of Yapalis Krian Vocational High School teachers through job satisfaction as an intervening variable. The non-physical work environment indirectly has no significant effect on the performance of Yapalis Krian Vocational High School teachers through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Physical Work Environment; Non-Physical Work Environment; Job Satisfactio; Teacher Performance*

ABSTRAK

Dari survei awal diketahui kelemahan dalam kinerja guru yang dilihat dari tingginya tingkat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempengaruhi kinerja guru SMK Yapalis Krian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Yapalis Krian berjumlah 65 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, *path analysis*, dan uji sobel. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian. Lingkungan kerja fisik secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Lingkungan kerja non fisik secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sebuah Sumber daya manusia perusahaan berperan penting dalam memastikan terwujudnya visi, misi, dan tujuan perusahaan. Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui operasi yang efisien dan peningkatan produktivitas berkat karyawan yang terlatih dan termotivasi. Strategi sumber daya manusia dapat digunakan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Karyawan yang termotivasi tinggi dan kompeten sangat penting untuk kesuksesan bisnis apapun. Keahlian manajemen perusahaan diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan, merancang tempat kerja yang mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi, dan mempertahankan lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif.

Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Wibowo dalam Mulyana (2021) adalah tindakan memanfaatkan sarana yang tersedia untuk menghasilkan suatu hasil. Istilah "kinerja" mengacu pada lebih dari sekedar hasil akhir dari suatu usaha; itu juga mencakup sarana dimana tugas yang ada dilakukan.

Pada survei pendahuluan yang dilakukan pada 10 Maret 2021 peneliti membagikan kuesioner tertutup kepada 20 guru SMK Yapalis Krian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketentuan untuk kuesioner ini adalah setiap guru memilih faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap kinerja mereka dengan menggunakan penilaian skala likert 1-5. Dapat dilihat pada Tabel 1 berikut menampilkan estimasi persentase faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Yapalis Krian.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra Survey

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Yapalis Krian

Faktor-faktor	Alternatif Jawaban					Skala
	SS	S	KS	TS	STS	
Gaji	-	9	-	-	-	4
Kemampuan Individu	-	-	-	-	6	1
Lingkungan Kerja Fisik	10	-	-	-	-	5
Lingkungan Kerja Non Fisik	-	-	8	-	-	3
Gaya Kepemimpinan	-	-	-	7	-	2

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021.

Dari tabel hasil kuesioner tersebut, diketahui lingkungan kerja fisik memperoleh nilai tertinggi dengan total sebanyak 10. Gaji di urutan kedua dengan total sebanyak 9, selanjutnya lingkungan kerja non fisik di urutan ketiga dengan total sebanyak 8. Gaya kepemimpinan di urutan keempat dengan total sebanyak 7. Kemampuan individu di urutan kelima dengan total sebanyak 6.

Hasil tersebut kemudian disampaikan kepada guru SMK Yapalis Krian. Namun setelah berdiskusi dengan salah satu guru SMK Yapalis Krian, yakni Bu Hana Dessy Pratiwi dan mempertimbangkan adanya informasi atau data mengenai gaji baik yang diperoleh dari sekolah maupun diperoleh berdasarkan persepsi karyawan melalui penyebaran kuesioner yang tidak diijinkan untuk diteliti di SMK Yapalis Krian, maka faktor gaji diabaikan atau tidak dijadikan sebagai variabel penelitian. Hasil kuesioner menunjukkan mayoritas responden menempatkan lingkungan kerja fisik sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sehingga kemungkinan ada permasalahan terkait aspek lingkungan kerja fisik yang berpengaruh bagi lingkungan kerja guru SMK Yapalis Krian. Kemudian, lingkungan kerja non fisik dipilih karena menempati urutan ketiga sebagai faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga patut diperhitungkan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian.

Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sedemikian rupa sehingga diperoleh hasil yang maksimal dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Termasuk fasilitas kerja yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan akan lebih produktif ketika merasa aman dan nyaman di tempat kerja.

Pada tanggal 17 Maret 2022 dilakukan survei pendahuluan yang kedua di SMK Yapalis Krian. Beberapa pendidik menyebutkan aspek lingkungan kerja fisik mereka yang kurang ideal, seperti meja dan lemari arsip yang berantakan, sebagai tanggapan atas survei ini. Selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan observasi lapangan di SMK Yapalis Krian untuk mengetahui tata letak, fasilitas, dan suasana sekolah secara umum. Telah diamati bahwa kualitas udara di tempat kerja kurang baik karena lembab. Pekerja melaporkan bahwa ini adalah gangguan utama dari kenyamanan dan keamanan mereka di tempat kerja, karena dapat membuat sulit bernapas dan debu dapat menyebabkan sakit mata jika mengenai mata. Terpantau bahwa sirkulasi udara diruang kantor berukuran 102 x 103 m² itu kurang. Hanya ada satu pintu, dan kurangnya ventilasi untuk keluar masuknya udara. Jika *Air Conditioner* tidak berfungsi dengan baik, ini dapat menyebabkan suhu dalam ruangan menjadi lebih hangat.

Wawancara dengan salah satu guru SMK Yapalis Krian, Ibu Hana mengungkapkan wawasan tentang lingkungan kerja non fisik juga, seperti kurangnya kedekatan pribadi antara pemimpin dan karyawan, membatasi

hubungan mereka hanya untuk hubungan profesional. Akibatnya, karyawan mengalami kehilangan kenyamanan dan dukungan di lingkungan kerjanya. *Briefing* dan doa bersama yang dilakukan pimpinan dan bawahannya 10 menit sebelum jam kerja dimulai, dimaksudkan untuk memberikan motivasi, arahan, serta menjaga kerukunan dan kerjasama kelompok, namun seringkali diabaikan.

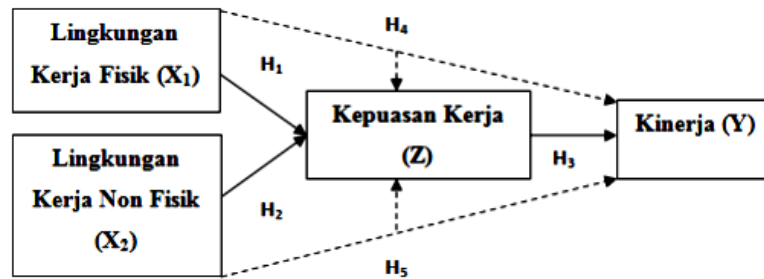
Dalam penelitian ini, kepuasan kerja digunakan sebagai variabel *intervening*, karena kepuasan kerja adalah sikap positif yang dibawa karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Cara berpikir seperti itu sangat mirip dengan kerja keras dan kesuksesan.

Istilah “kepuasan” digunakan untuk menggambarkan perasaan menyeluruh seseorang tentang pekerjaannya. Sikap positif terhadap pekerjaan seseorang atau kepuasan kerja, didefinisikan sebagai hasil menimbang setiap aspek pekerjaan seseorang. Ketika seseorang sangat puas dengan pekerjaannya, mereka merasa nyaman dengan apa yang mereka lakukan; ketika kepuasan kerja rendah, maka karyawan akan menarik diri dari lingkungannya. Menurut penelitian Sutrisno dalam Simanjutak (2021), pandangan optimis terhadap pekerjaan merupakan tanda kepuasan kerja yang tinggi.

Topik yang menarik dan penting, kepuasan kerja telah terbukti menguntungkan pekerja, bisnis, dan masyarakat secara signifikan. Upaya untuk meningkatkan kehidupan masyarakat dapat diinformasikan melalui studi tentang apa yang membuat orang bahagia di tempat kerja. Ketika orang tidak bahagia dalam pekerjaannya, mereka mungkin bertindak agresif atau menarik diri dari lingkungan sosialnya. Membolos kelas dan tindakan menghindar lainnya adalah dua cara di mana karyawan dapat menunjukkan sikap mengundurkan diri dari perusahaan.

Kepuasan kerja telah terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan rendahnya tingkat kepuasan kerja telah terbukti berhubungan dengan tingginya tingkat tuntutan kerja dan keluhan karyawan. Ketika karyawan tidak bahagia, mereka sering melakukan tindakan yang mengganggu seperti sabotase dan agresi pasif. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik saat ini mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka dilakukan survei dan wawancara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Yapalis Krian, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Yapalis Krian, untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru di SMK Yapalis Krian, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.



Gambar 1. Kerangka Riset

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

METODE PENELITIAN

Pendekatan Riset

Riset ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, kemudian dilakukan riset atas data risetnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2020). Variabel dalam riset ini terdiri atas variabel independen, variabel dependen, dan variabel *intervening*. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kemudian variabel dependen yaitu kinerja guru lalu untuk variabel *intervening* adalah kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam riset ini adalah semua guru di SMK Yapalis Krian. Total guru SMK Yapalis Krian sebanyak 65 guru. Metode yang digunakan riset ini dalam pengambilan sampel yaitu metode *sampling jenuh*, dimana semua populasi dalam riset ini dijadikan sebagai sampel sebanyak 65 guru.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Variabel dan Indikator Riset

No	Variabel	Sumber	Indikator
1	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Sedarmayanti dalam Simamora (2019).	1. Pewarnaan 2. Penerangan 3. Udara 4. Suara Bising 5. Ruang Gerak 6. Keamanan

7. Kebersihan

2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	Sedarmayanti dalam Pusparani (2021) dan Soetjipto (2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Kerja Karyawan dengan Atasan 2. Hubungan Kerja Karyawan dengan Rekan Kerja 3. Kesempatan Untuk Maju
3	Kinerja Karyawan (Y)	Robbin dalam TVRM Pribadi (2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif
4	Kepuasan Kerja (Z)	Hasibuan dalam Novalia (2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja Positif 4. Disiplin Kerja 5. Prestasi Kerja

Teknik Analisis Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang meliputi kuesioner dan wawancara. Sedangkan, data sekunder meliputi jurnal, buku, dan dokumentasi. Analisis penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, *path analysis* dengan aplikasi software SPSS 25.0 dan uji sobel menggunakan kalkulator sobel Daniel Soper.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Path Analysis

- a. Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model	B	Std Error	Beta	T	Sig	Keterangan
Constant	0.943	1.686		0.560	0.578	-
X_1	1.033	0.016	1.007	65.202	0.000	Signifikan
X_2	-0.070	0.047	-0.023	-1.479	0.144	Tidak Signifikan

Dependent Variabel = Z

R = 0.995

R square = 0.990

F hitung = 3004.085

Sig F hitung = 0.000

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Z = (0.943 + 1.033X_1 - 0.070X_2 + e)$$

Nilai konstanta sebesar 0.943 menyatakan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja bernilai 0.943. Koefisien regresi X_1 sebesar 1.033 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pada model X_1 , lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1.033 dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik menurunkan 1 model X_1 maka kepuasan kerja akan turun sebesar 1.033. Koefisien regresi X_2 sebesar -0.070 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pada model X_2 , lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar -0.070 dan sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik menurunkan 1 model X_2 maka kepuasan kerja akan turun sebesar -0.070.

b. Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y)

Model	B	Std Error	Beta	T	Sig	Keterangan
Constant	51.256	11.831		4.332	0.000	
X ₁	0.688	0.111	0.698	6.190	0.000	Signifikan
X ₂	-0.119	0.331	-0.040	-0.358	0.721	Tidak Signifikan

Dependent Variabel = Y
 R = 0.676
 R square = 0.457
 F hitung = 26.069
 Sig F hitung = 0.000

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = (51.256 + 0.688X_1 - 0.119X_2 + e)$$

Nilai konstanta sebesar 51.256 menyatakan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik maka kinerja guru bernilai 51.256. Koefisien regresi X₁ sebesar 0.688 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pada model X₁, lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.688 dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik menurunkan 1 model X₁ maka kinerja guru akan turun sebesar 0.688. Koefisien regresi X₂ sebesar -0.119 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pada model X₂, lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja guru sebesar -0.119 dan sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik menurunkan 1 model X₂ maka kinerja guru akan turun sebesar -0.119.

c. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	B	Std Error	Beta	T	Sig	Keterangan
Constant	49.173	5.599		8.782	0.000	-
Z	0.640	0.091	0.665	7.061	0.000	Signifikan

Dependent Variabel = Y
 R = 0.665
 R square = 0.442
 F hitung = 49.863
 Sig F hitung = 0.000

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = (49.173 + 0.640Z + e)$$

Nilai konstanta sebesar 49.173 menyatakan bahwa jika tidak ada kepuasan kerja maka kinerja guru bernilai 49.173. Koefisien regresi Z sebesar 0.640 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pada model Z, kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.640 dan sebaliknya, jika kepuasan kerja menurunkan 1 model Z maka kinerja guru akan turun sebesar 0.640.

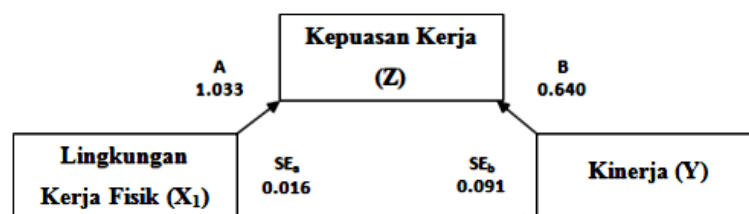
Uji Sobel

Tabel 6. Hasil Uji Sobel Test Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Test Statistic	P-Value
A	1.033
B	0.640
SE _a	0.016
SE _b	0.091
Sobel Test Statistic	6.991
One-tailed probability	0.0
Two tailed probability	0.0

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan *output* nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 6.991 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 1.669, maka model pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima. Sehingga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mampu menjadi perantara atau mediasi yang baik antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Parameter Values Sobel Test Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

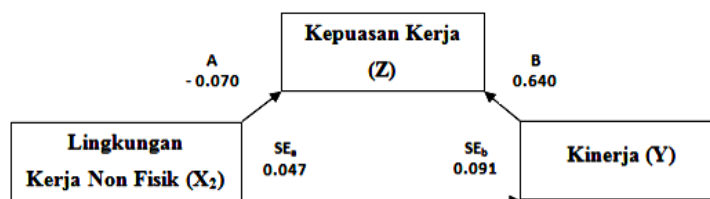
Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Tabel 7. Hasil Uji Sobel Test Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Test Statistic	P-Value
A	-0.070
B	0.640
SE _a	0.047
SE _b	0.091
Sobel Test Statistic	-1.457
One-tailed probability	0.072
Two tailed probability	0.145

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan *output* nilai *Sobel Test Statistic* sebesar -1.457 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 1.669, maka model pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ditolak. Sehingga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi perantara atau mediasi yang baik antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. Parameter Values Sobel Test Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	T Statistik	Signifikan	Keterangan
1	X_1 ke Z	1.007	65.202	0.000	Signifikan
2	X_2 ke Z	-0.023	-1.479	0.144	Tidak Signifikan
3	X_1 ke Y	0.698	6.190	0.000	Signifikan
4	X_2 ke Y	-0.040	-0.358	0.721	Tidak Signifikan
5	Z ke Y	0.665	7.061	0.000	Signifikan
6	X_1 ke Z ke Y	0.698	6.991	0.000	Signifikan
7	X_2 ke Z ke Y	-0.040	-1.457	0.721	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah, 2023

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Yapalis Krian (Z)

Hasil pengujian Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 1.007 yang bertanda positif dan Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $65.202 > t_{tabel}$ sebesar 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh terkuat, positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Yapalis Krian (Z), artinya bahwa hipotesis pertama yang berbunyi "Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Yapalis Krian" diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu menurut Sumantri (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang positif secara signifikan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan di kantor Badan Pusat Statistik Kalimantan Barat melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka setelah beberapa renovasi dilakukan pada gedung itu sendiri. Suhu diketahui menjadi indikator dengan nilai rata-rata tertinggi setelah dilakukan analisis deskriptif terhadap data primer variabel lingkungan kerja fisik. Termometer menunjukkan 75 derajat *Fahrenheit*. Hal ini menunjukkan betapa kondusifnya suhu di kantor dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Yapalis Krian (Z)

Hasil pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar -0.023 yang bertanda negatif dan Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $-1.479 < t_{tabel}$ sebesar 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.144. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Yapalis Krian (Z), artinya bahwa hipotesis kedua yang berbunyi "Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Yapalis Krian" ditolak.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu menurut Wijaya *et.al*, (2021) menunjukkan bahwa dimana pengaruh variabel X_2 terhadap Z memiliki nilai t_{hitung} (1.184) $< t_{tabel}$ (1.96). Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z), sehingga hipotesis ini ditolak. Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa faktor eksternal restoran memiliki pengaruh yang besar dan menguntungkan terhadap kepuasan pekerja, dibantah oleh temuan penelitian ini. Ada beberapa bukti korelasi positif, tetapi tidak signifikan secara statistik. Ini mungkin karena responden masih sangat muda; hanya 26% responden yang telah bekerja selama tiga bulan hingga satu tahun.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Guru di SMK Yapalis Krian (Y)

Hasil pengujian Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0.665 yang bertanda positif dan Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar $7.061 > t_{tabel}$ sebesar 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y), artinya bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi "Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Yapalis Krian" diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Adhiyasa (2019). Dengan menguji hipotesis ketiga (H_3), yaitu menguji hubungan antara kepuasan kerja (Z) dan produktivitas (Y). Kepuasan di tempat kerja telah dikaitkan dengan *output* yang lebih besar dari pekerja. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa pekerja yang bahagia lebih produktif sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kusuma *et al.*, 2018). Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung bekerja lebih keras. Analisis deskriptif data primer untuk variabel kepuasan kerja karyawan mengungkapkan bahwa rekan kerja memiliki dampak rata-rata terbesar pada tingkat kepuasan pekerja pada variabel tersebut. Rekan tim yang membantu dan komunikatif adalah tanda lingkungan kerja yang baik. Bukti seperti ini menyoroti pentingnya memiliki lingkungan kerja yang ramah dan jalur komunikasi yang terbuka di Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Z)

Hasil pengujian Lingkungan Kerja Fisik (X_1) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0.698 yang bertanda positif dan Nilai t_{hitung} dari *Sobel Test Statistics* diperoleh sebesar $6.991 > t_{tabel}$ sebesar 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa hipotesis keempat yang berbunyi "Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di SMK Yapalis Krian, Diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu menurut Adhiyasa (2019), menunjukkan uji Hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Seberapa besar kontribusi tata letak tempat kerja terhadap kebahagiaan karyawan di tempat kerja merupakan faktor seberapa produktif mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan Maulidiyah (2019), yang juga menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan memediasi dampak lingkungan kerja fisik

mereka terhadap produktivitas, namun berbeda dengan Wijaya (2021), yang tidak menemukan efek seperti itu. efek pekerjaan yang melelahkan dan berulang-ulang pada *output*. Jika tingkat kepuasan karyawan pada pekerjaan dapat ditelusuri kembali ke lingkungan mereka, maka hal itu seharusnya tidak berpengaruh pada *output*. Analisis jalur menunjukkan bahwa tata letak kantor secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas dengan mempengaruhi kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik langsung seorang karyawan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut dan selanjutnya kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Z)

Hasil pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar -0.040 yang bertanda negatif dan Nilai t_{hitung} dari *Sobel Test Statistics* diperoleh sebesar $-1.457 < t_{tabel}$ sebesar 1.669 dengan signifikansi sebesar 0.721. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, artinya bahwa hipotesis kelima yang berbunyi "Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di SMK Yapalis Krian", Ditolak.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu menurut (Wijaya *et.al*, 2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja (Z) memediasi hubungan antara faktor lingkungan kerja non fisik (X_2) dan prestasi kerja. (Y). Temuan menunjukkan bahwa dampak langsung lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas (X_1) lebih besar daripada dampak tidak langsung (X_2).

Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan seseorang tidak dapat bertindak sebagai penyangga antara pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap produktivitas karyawan dan pengaruh yang terakhir. Kepuasan karyawan sangat terkait dengan kepuasan gaji; oleh karena itu, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kedua faktor tersebut. Dalam hal ini kepuasan kerja tidak menjadi mediator karena rata-rata nilai indikator kepuasan terhadap nominal gaji yang diterima paling rendah.

f. Hubungan Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Dengan Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari analisis regresi diperoleh bahwa R Square tertinggi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0.990 > 0.67$ dengan kategori kuat, artinya bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan yang dirasakan guru di SMK Yapalis Krian. Sedangkan variabel

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja, menunjukkan nilai R Square yaitu sebesar $0.457 > 0.33 < 0.67$ dengan kategori moderat. Artinya bahwa penambahan variabel *intervening*, maka tidak memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian dikarenakan nilai R Square yang lebih rendah dibandingkan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa guru di SMK Yapalis Krian banyak yang merasa puas di tempat kerjanya karena faktor lingkungan kerja fisik yang mendukung untuk melakukan pekerjaannya dan membuatnya nyaman bekerja di SMK Yapalis Krian. Namun guru di SMK Yapalis Krian tidak merasakan pengaruh secara langsung hadirnya mediasi seperti kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Yapalis Krian, hal ini membuktikan bahwa guru SMK Yapalis Krian akan bertahan bekerja di tempat kerja karena langsung merasakan kepuasan setelah dia bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil perhitungan secara langsung lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan secara langsung lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian. Berdasarkan hasil perhitungan secara tidak langsung lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan berdasarkan hasil perhitungan secara tidak langsung lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja Fisik sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru SMK Yapalis Krian karena memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memiliki R Square tertinggi dengan kategori kuat, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja terbukti tidak memperkuat pengaruh diantara keduanya, karena hasil R Square nya lebih rendah.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik, penempatan lampu sudah tepat, tidak terhalang oleh bayangan tubuh saat duduk di tempat kerja, oleh karena itu disarankan lampu yang dipakai dalam ruang guru sebaiknya lampu dengan warna cahaya putih netral yang cahayanya dapat menyatu dengan baik dengan cahaya alami (sinar matahari) demi mendukung kenyamanan guru SMK Yapalis saat bekerja. Adanya petugas keamanan yang berkeliling di lingkungan sekolah sudah baik, oleh karena itu disarankan petugas keamanan juga memiliki *jobdesk* menerima tamu jika akan ada tamu yang berkepentingan ingin masuk ke lingkungan sekolah sebagai langkah antisipasi adanya tamu yang tidak bertanggung jawab yang bisa merugikan pihak sekolah. Keakraban sesama karyawan masih kurang, oleh karena itu disarankan dengan cara sesama guru harus saling memberi juga menerima masukan, saling memberi juga

menerima kritikan dari guru lain, saling bertukar pikiran agar bisa terjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan untuk peneliti selanjutnya lebih memperluas variabel yang diteliti seperti gaya kepemimpinan, kemampuan individu dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. A. P. Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. N. Shabrina *et al.* (2017). "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan," *JIMT J. Ilmu Manaj. Terap.*, 4(3), 2023, doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>.
- C. O. M. Wijaya. (2021). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- C. Wijaya, Mardianto, and M. A. Prasetia. (2021). "The Effect of Self-Control and Conformity on Student Consumptive Behavior of Ar-Rahman SMA Medan Year 2020.," *Int. J. Educ. Soc. Stud. Manag.*, 1(1), pp. 1–10.
- E. Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- G. Dessler. (2016). *Human Resources Management*. London: International Inc.
- Ghozali, D. Dewianawati, and A. R. P. Jaya. (2020). "Analisis Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Trias Sentosa Tbk Krian Kabupaten Sidoarjo," *EMAS*, 3(1), pp. 106–120.
- I. Apriyanti. (2023). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi," Universitas Lampung.
- I. G. Nusantara, D. Dewianawati, and A. Sunaryo. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Studi Kasus Proyek Gempolkrep," *PRAGMATIS J. Manaj. dan Bisnis*, 3(1), pp. 11–20.
- I. Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisidua*. Yogyakarta: Andi.
- K. Henny, R. Jhon, and Y. Novi. (2022). "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas Salido kabupaten Pesisir Selatan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, 4(2), pp. 397–414.
- K. S. Sumantri. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Wilayah Sumatera Selatan," in *Prosiding Manajemen*, 9(2), pp. 372–375. doi: 10.52333/kompetitif.v9i2.712.

- Kusuma. (2017). "Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Survei pada PTS di Wilayah Jakarta Barat)," *J. Manaj. Maranatha*, 17(2), pp. 123–134, 2018.
- M. R. Mulyana, R. D. Amelia, and Michael. (2021). "Analisis Online Consumer Review Terhadap Proses Keputusan Pembelian Pada E-Commerce," *J. Indones. Sos. Teknol.*, 2(2), pp. 274–280.
- N. I. W. Adiyasa and W. Windayanti. (2019). "Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ," *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, 2(1). 1, pp. 23–30.
- N. N. Maulidiyah. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pergerakan Ekonomi," *Act. J. Ekon. Syariah*, 2(2), pp. 44–60.
- N. P. Suwandewi and K. K. Heryanda. (2022). "Kompetensi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja petani sayur di daerah tegallalang," *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, 4(1), pp. 101–107.
- S. Dengo. (2023). "Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tombatu utara kabupaten minahasa tenggara," *J. Adm. Publik JAP*, IX(3), pp. 61–70.
- S. Trinovela and S. V. S. Saragi. (2021). "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, 2(1), pp. 42–54.
- Sedarmayanti and M. Pusparani. (2021). "Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. ILMU Manaj. Terap.*, Volume 2.
- Simamora, H. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Buku Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV.BUDI UTAMA.
- V. Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.