

PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN CV. KARUNIA IBU SAYID, YOGYAKARTA)

Arbierwandika Mahesa Putra, Ismi Darmastuti¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

This research is aimed to know the effect of work engagement and physical work environment towards the performance of the employees through their satisfaction at work as the intervening variable at CV Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta. This research uses primary data sources which is taken by using questionnaire to all employees.

This study uses the census method in which all existing populations are taken as samples. The sample which is used in this study are all of the 45 employees who works at CV. Karunia Ibu Sayid. The data analysis technique which is applied in this study is path analysis using the 22nd version of SPSS. This application is used to determine the direct and indirect effects of each variable.

The obtained results after applying statistical test analysis using $\alpha = 0.05$ is that the work engagement has a positive and significant effect on employee performance as well as the physical work environment which has a positive and significant effect to the performance of the employees. In addition, the variable of job satisfaction shows that it gives mediating effect on an indirect relationship which is greater than the variable work engagement and physical work environment on the performance of the employees.

Keywords: Work Engagment, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Job Performance

PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan menghadapi banyak sekali tantangan dalam menjalani kehidupan bisnisnya. Tak dapat dipungkiri bahwa salah satu masalah yang ada yaitu permasalahan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas dari manajemen sumber daya manusia sendiri adalah mengelola sumber-sumber potensi yang dimiliki karyawan sehingga diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Simamora, 2003)

Sumber daya manusia erat hubungannya dengan kinerja seorang karyawan di dalam melakukan tugasnya di perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi dalam lingkup sumber daya manusia ini adalah turunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah sebuah masalah yang sangat subjektif, karena kinerja karyawan ini dianggap hanya sebatas apakah seorang karyawan telah berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dianggap sebagai hasil dari kebiasaan karyawan untuk mengikuti kursus atau menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Bullock, 2013). Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau grup dalam organisasi pada waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik kualitas seseorang atau grup mencapai kualifikasi pekerjaan dalam misi untuk memenuhi tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu peralatan,

lingkungan fisik kerja, pekerjaan yang bermakna, standar operasional, sistem kompensasi, harapan kinerja, feedback dari kinerja, selain pengetahuan, keterampilan dan sikap ((Sedarmayanti, 2011)).

Menurut data BPS 2018 jumlah usaha penyediaan makanan dan minuman di Indonesia dengan skala menengah besar, Tahun 2018 mencapai 11.001 usaha. Yogyakarta adalah salah satu daerah yang menjadi pusat perekonomian di Indonesia karena letak geografisnya yang strategis dan menjadi pilihan investor dalam membuka usaha. Tren Bisnis Food and Beverage di Indonesia dalam memasuki era 4.0 berpotensi mengalami peningkatan, secara nasional dalam rentang 2016-2018 tren bisnis F&B meningkat sebesar 10,26% dengan level angka 844,25 Triliun.

CV. Karunia Ibu Sayid adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam sektor *food and beverage* dan *hospitality*. Lebih spesifik CV. Karunia Ibu Sayid adalah perusahaan yang menerima jasa katering wedding dan acara-acara lain seperti *ceremonial* kenegaraan, *gathering* dan seremoni lainnya. Dengan bisnis yang sudah berjalan lebih dari 50 tahun, yang diawali dengan bisnis katering kecil di tahun 1970. Lokasinya berada di Jalan Kaliurang Km.5, Gg Megatruh No. 10 Yogyakarta. Dari wawancara singkat dengan pemilik dari katering CV. Karunia Ibu Sayid didapati bahwa terdapat masalah mengenai menurunnya kinerja dari karyawannya yang terdapat kekurangtepatan pesanan dalam hal waktu maupun kualitas produksi sehingga CV. Karunia Ibu Sayid menerima komplain dari pelanggan dan permasalahan ini dapat menimbulkan potensi berpindahnya pelanggan ke kompetitor sehingga menurunnya profit perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan

Work engagement yang sudah diterapkan di karyawan diharapkan akan dapat memberikan hasil yang lebih baik untuk level individu, team, dan organisasi (Bakker, A.B. and Demerouti, 2014). Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi, dipercaya dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Bakker, 2009). Karyawan yang memiliki *work engagement* mendapatkan pengalaman emosi positif, dan mungkin memiliki sensitivitas yang lebih terhadap kesempatan kerja, lebih percaya diri dan memiliki sifat optimis, dan akibatnya bekerja lebih baik (Wright, T.A., Cropanzano, R., Denney, P.J. and Moline, 2002).

Work engagement diprediksikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan dalam dua grup yang dibandingkan yaitu wiraswasta dan pekerja yang digaji. Hubungan antara *work engagement* dan kinerja karyawan dijelaskan dalam berbagai studi (Bakker, A.B. and Bal, 2010). Terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan peringkat pengawasan kinerja, karena karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya menunjukkan emosi positif di tempat kerja (Kühnel, J., Sonnentag, S. and Bledow, 2012). *Work engagement* memiliki efek positif terhadap kinerja pekerjaan dan kinerja kontekstual bagi yang memiliki skor tinggi dalam ketegasan. Argumentasi terjadi apabila karyawan mencetak skor yang tinggi terhadap ketegasan maka akan berpengaruh langsung terhadap usaha untuk menyelesaikan tugas yang krusial (Bakker, A.B., Demerouti, E. and Ten Brummelhuis, 2012).

H1: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan (Hastutiningsih, 2018). Terdapat juga komponen lingkungan fisik yaitu pencahayaan dan

faktor lain seperti tingkat ergonomis furniture memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Hameed, Amina & Amjad, 2009). Lingkungan fisik memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan adanya penelitian yang menunjukkan skor tinggi di teknologi yang canggih, ruang pengarsipan yang memadai, kemampuan karyawan untuk mengatur suhu udara, ruangan kerja yang tenang, dan kemampuan karyawan untuk mendesain tempat kerjanya sendiri. Desain kursi yang ergonomis, lingkungan kerja yang menarik secara estetika, pilihan untuk mengatur level pencahayaan, privasi, akses ke pemandangan dari jendela kantor. Aspek aspek tersebut juga mendapatkan skor tinggi (Kaczmarczyk, 2001). Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan secara general, faktor-faktor yang mempengaruhi adalah elemen distraksi seperti interupsi, kerumunan yang berlebihan dan kebisingan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Mesthrige & Chiang, 2019).

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian terdahulu dijelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tambahan, tingkatan stress dalam pekerjaan dan kompensasi adalah kunci untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja (Yuen, K. F et al., 2018). Kepuasan kerja memiliki efek signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa kepuasan kerja dapat menghasilkan hasil positif dan negatif. Hasil positif dari kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Hasil negatif dari kepuasan kerja akan mengurangi kinerja karyawan (Diab, 2015).

Gaji, kesempatan untuk mengembangkan diri dan lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kenaikan ini akan menjadi rasional karena gaji yang tinggi, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja akan membuat karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka (Gu, Z. and Chi Sen Siu, 2009).

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* akan menjadi lebih berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat mengarah ke peningkatan kepuasan kerja, ketidakhadiran yang lebih rendah dan tingkat perputaran karyawan, peningkatan kesehatan dan kesejahteraan (Schaufeli & Bakker, 2004). Karyawan yang menunjukkan semangat, dedikasi dan penyerapan dalam pekerjaannya kemungkinan besar mendapati level kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang terikat akan menemukan dalam ketertarikan terhadap pekerjaan, penuh arti dan bertenaga, dan mengalami emosi positif seperti kebahagiaan, kesenangan dan antusiasme (Bakker, A.B. and Demerouti, 2014).

H4: *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Dalam sebuah studi didapati bahwa lingkungan kerja fisik memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja terutama lingkungan kerja fisik memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja. Berarti

pencahayaannya, suhu udara dan kondisi tanaman dapat menyediakan kenyamanan dan kepuasan kerja bagi karyawan (Kukiqi, 2017). Dalam penelitian (Kamarulzaman et al., 2011) didapati bahwa lingkungan di tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkah laku, kebiasaan, kepuasan dan produktivitas karyawan. Faktor lingkungan kerja fisik yang buruk akan berefek pada kenyamanan karyawan di kantor. Faktor kecelakaan kerja adalah contoh buruknya pengaturan lingkungan fisik yang aman dan nyaman sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan (Bushiri, 2014). Penciptaan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang bagus akan menambah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang bagus akan dapat meningkatkan performa karyawan dalam pekerjaannya jadi produktivitas pekerjaan juga akan meningkat (Singh & Jain, 2013).

H5: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dapat melakukan fungsi mediasi dari pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wang & Chen, 2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mohammed Inuwa (2017) yang menjelaskan mengenai efek positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki level kepuasan yang tinggi akan menambahkan efek positif ke kinerja karyawan secara drastis yang akan dapat memberikan efek terhadap perusahaan untuk dapat mencapai target dan misi.

H6: Pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

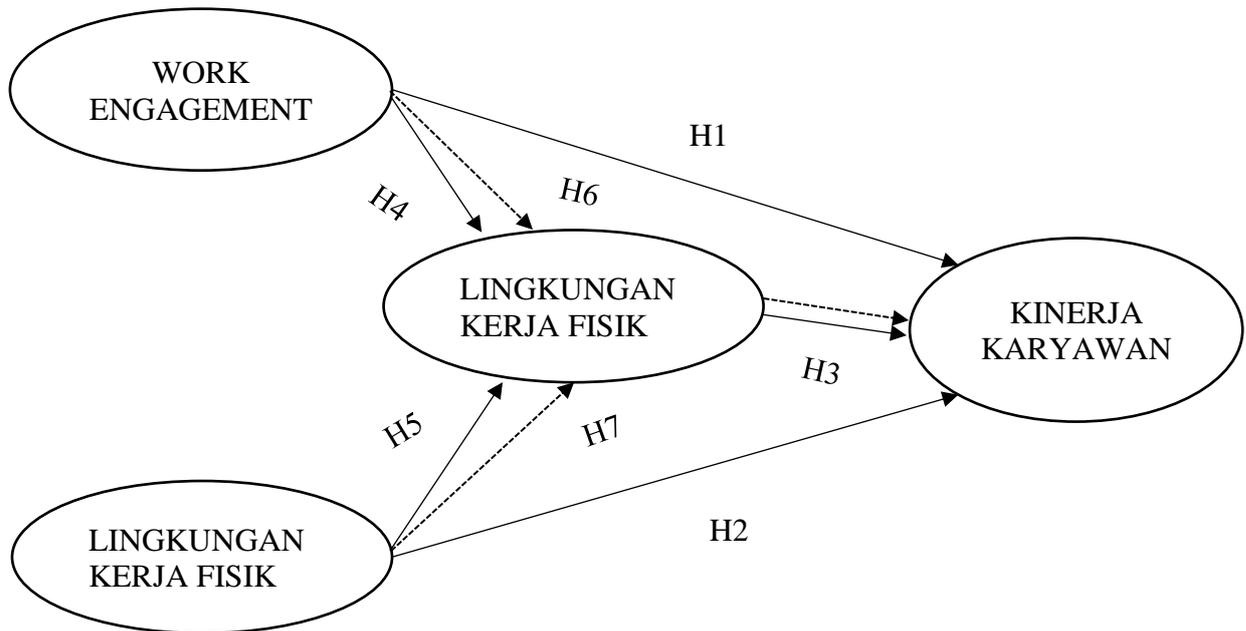
Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dapat melakukan mediasi dari pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari Silvia (2016) yang melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi, dan menghasilkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan itu sendiri karena karyawan akan merasa terganggu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun (Reksohadiprodjo, 2000).

H7: Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Gambar 1
Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: (Azlan Shah Ali et al., 2018; Anitha J, 2013; Hussein Nabil Ismail et al., 2018; Susiarty et al., 2019; Hilman Wirawan et al., 2020; Ghosh et al., 2019; Mabel Hoedoafia dan Yaw Boateng Atakorah, 2017).

POPULASI

Populasi adalah keseluruhan dari subjek ataupun totalitas dari subjek penelitian yang dapat berupa; manusia, benda, satu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian Ismiyanto dalam Siyoto & Sodik (2015). Populasi sasaran adalah fokus sasaran besar dari seorang peneliti yang merupakan kumpulan atau elemen yang memiliki informasi yang dicari oleh peneliti dan hasil penelitiannya akan menunjukkan sebuah kesimpulan inferensial bagi kelompok atau populasi tersebut (Ferdinand, 2014). Sebelum penelitian dilakukan, seorang peneliti haruslah menentukan populasi yang akan ditelitinya (Ferdinand, 2014). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV. Karunia Ibu Sayid Katering yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas maka populasi yang ada digunakan seluruhnya, yang kemudian penelitian ini menggunakan teknik sensus.

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan peneliti yaitu analisis data kuantitatif, data yang berbentuk angka yang diperoleh dari responden terhadap kuesioner. Hasil data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS Versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan dari suatu kuesioner penelitian. Dapat dikatakan valid apabila dalam suatu pengukuran, koefisien korelasi (r hitung) bernilai lebih besar dari r tabel, untuk r tabel sendiri diatas 0,288 atau dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dari seluruh indikator dalam setiap variabel didapati bahwa memiliki r

hitung lebih besar dari 0,288 dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dari setiap variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan apakah suatu instrumen akurat dalam mengukur apa yang diukur. Reliabilitas juga sebagai konsistensi dari pengamatan yang diperoleh dari subjek penelitian. (Siyoto & Sodik, 2015). Nilai *Cronbach's alpha* adalah nilai yang diperhatikan dalam uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2011) untuk menunjukkan tingkat reliabilitas dari suatu kuesioner maka nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,6. Dari semua variabel yang ada yaitu *Work engagement*, Lingkungan kerja fisik, Kinerja karyawan, dan Kepuasan kerja didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga data bersifat reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Angka Indeks

Analisis angka indeks berguna untuk mengetahui bagaimana gambaran deskriptif dari jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dari setiap indikator yang terdapat di kuesioner sehingga pembaca dapat lebih mudah dalam memahami jawaban dari responden. Dengan menggunakan rumus *three-box method* kecenderungan jawaban dari responden dapat dihitung dan dikelompokkan (Ferdinand, 2014). Yang kemudian setelah dihitung didapatkan rentang interpretasi angka indeks sebagai berikut:

9 – 20 = Rendah

21 – 32 = Sedang

33 – 45 = Tinggi

Setelah dilakukan perhitungan didapatkan interpretasi sebagai berikut bahwa variabel yang mendapatkan nilai indeks rata-rata paling tinggi adalah variabel lingkungan kerja fisik yang memiliki semua indikator dalam kriteria tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau nilai residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Untuk mengambil keputusan apakah data terdistribusi normal atau tidak, maka dapat dilihat dari nilai *asym.sig (2-tailed)* yang lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Untuk kedua persamaan yaitu persamaan 1 yang memiliki nilai *asym.sig (2-tailed)* sebesar 0,787 dan persamaan 2 yaitu 0,872 sehingga nilai *asym.sig (2-tailed)* dari kedua persamaan lebih besar dari 0,05 sehingga data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10,00. Dari persamaan 1 dapat dilihat bahwa variabel *work engagement* nilai tolerance 0,670 dan VIF 1.492 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,670 dan VIF 1.492. Untuk persamaan 2 didapatkan bahwa variabel *work engagement* dengan nilai tolerance sebesar 0,430 dan VIF 2.326, variabel lingkungan kerja fisik tolerance 0,439 dan VIF 2.280, dan kepuasan kerja tolerance 0.281 dan VIF 3.553. dari hasil analisis didapatkan bahwa nilai tolerance dan VIF memenuhi kriteria tidak terjadi multikolinearitas.

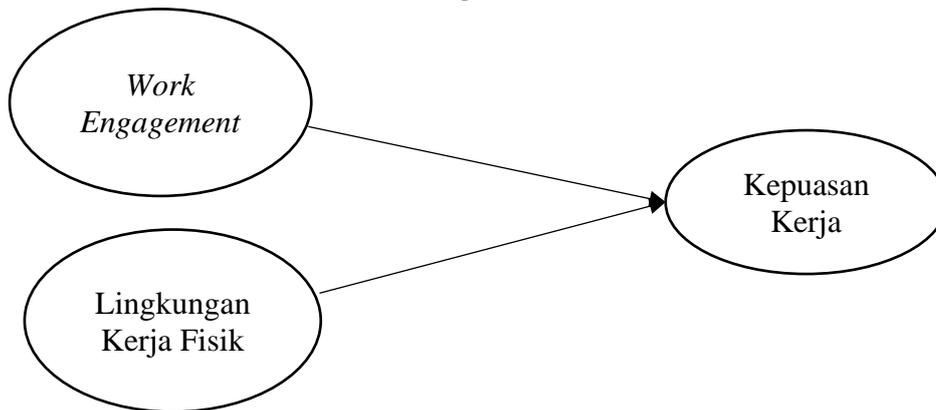
Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat heteroskedastisitas maka kita dapat melihat dari nilai Sig yang lebih besar dari nilai 0,05. Dari kedua persamaan didapatkan bahwa nilai sig kedua persamaan lebih besar dari 0,05 dan tidak terdapat heteroskedastisitas

**Uji Hipotesis
Analisis Linier Berganda**

Persamaan 1

**Gambar 2
Model Regresi Persamaan 1**



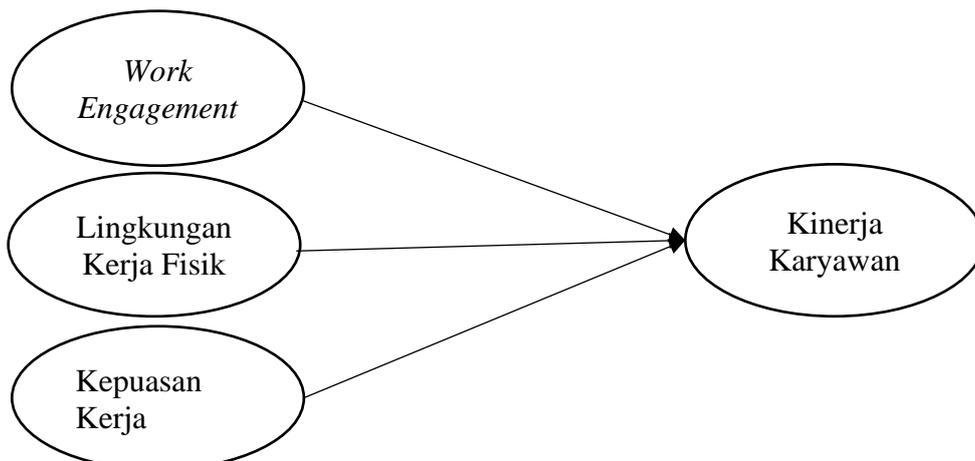
**Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan 1**

Variable	B	Std.error	t hitung	Sig
<i>Work Engagement</i>	0,485	0,050	4,845	.000
Lingkungan Kerja Fisik	0,471	0,91	4,709	.000
F hitung	53,603			
Sig F	.000			
Adjusted R Square	0,705			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Persamaan 2

**Gambar 3
Model Regresi Persamaan 2**



Tabel 2

Hasil Regresi Linier Berganda Persamaan 2

Variable	B	Std.error	t hitung	Sig
<i>Work Engagement</i>	0,188	0,052	2,136	.039
Lingkungan Kerja Fisik	0,179	0,94	2,058	.046
Kepuasan Kerja	0,637	0,129	5,860	.000
F hitung	86,538			
Sig F	.000			
Adjusted R Square	0,854			

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**Uji F Persamaan 1**

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable independent secara simultan atau menyeluruh terhadap variable dependent dengan melihat dari nilai signifikan $< 0,05$ atau lebih besar dari F tabel = 3,21. Hasil dari persamaan pertama adalah nilai sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $53,603 > 3,21$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Uji F Persamaan 2

Uji F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable independent secara simultan atau menyeluruh terhadap variable dependent dengan melihat dari nilai signifikan $< 0,05$ atau lebih besar dari F tabel = 2,83. Hasil dari persamaan pertama adalah nilai sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $86,538 > 2,83$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**Hipotesis 1**

Berdasarkan tabel 4.18 Hasil uji regresi parsial didapatkan nilai t hitung sebesar 2,136 dengan sig. 0,039. Karena nilai sig. yang didapat $<$ dari nilai sig. $\alpha = 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.18 Hasil uji regresi parsial didapatkan nilai t hitung sebesar 2,058 dengan sig. 0,046. Karena nilai sig. yang didapat $<$ dari nilai sig. $\alpha = 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.18 Hasil uji regresi parsial didapatkan nilai t hitung sebesar 5,860 dengan sig. 0,000. Karena nilai sig. yang didapat $<$ dari nilai sig. $\alpha = 0,05$, maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.15 Hasil uji regresi parsial didapatkan nilai t hitung sebesar 4,845 dengan sig. 0,000. Karena nilai sig. yang didapat < dari nilai sig. $\alpha = 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 5

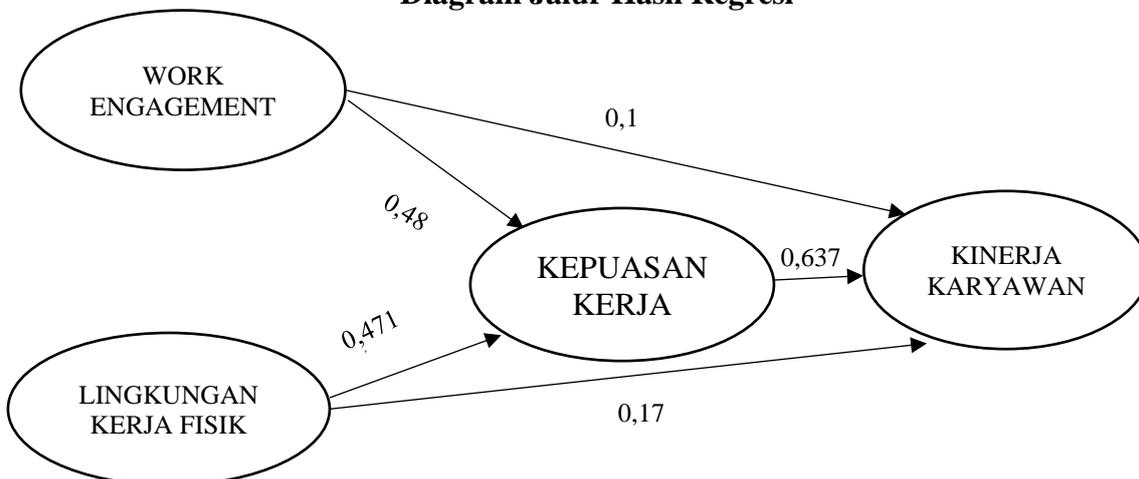
Berdasarkan tabel 4.15 Hasil uji regresi parsial didapatkan nilai t hitung sebesar 4,709 dengan sig. 0,000. Karena nilai sig. yang didapat < dari nilai sig. $\alpha = 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan 2 dapat diterima.

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mencari nilai seberapa besar pengaruh variable independent yaitu *work engagement* (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variable dependen yaitu kepuasan kerja (Y). dengan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,705 yang berarti 70% variable independent yaitu X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. sedangkan 30% yaitu sisa berarti dipengaruhi variable lain. Untuk persamaan 2 didapati hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,854 yang berarti 85% variable independent yaitu X1, X2, dan X3 berpengaruh terhadap Y. sedangkan 15% yaitu sisa berarti dipengaruhi variable lain. Untuk koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan menggunakan uji interaksi dan mendapatkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,838 yang berarti sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderasi terhadap pengaruh antara *work engagement* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah 83,8%

Uji Analisis Jalur

Gambar 4.5
Diagram Jalur Hasil Regresi



Sumber: Data Primer, 2021

Hipotesis 6

Nilai koefisien dari pengaruh langsung dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,188. Untuk nilai dari pengaruh langsung *work engagement* terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,485 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,637. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$0,485 \times 0,637 = 0,308$$

Berdasarkan dari hasil persamaan diatas dapat dinyatakan bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar

0,308. Jika dilakukan perbandingan antara nilai pengaruh tidak langsung yaitu $0,308 > 0,188$ yaitu pengaruh langsung antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 6 bahwa variable kepuasan kerja memediasi *work engagement* terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai $0,308 > 0,188$.

Hipotesis 7

Nilai koefisien dari pengaruh langsung dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,179. Untuk nilai dari pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,471 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,637. Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$0,471 \times 0,637 = 0,3$$

Berdasarkan dari hasil persamaan diatas dapat dinyatakan bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,3. Jika dilakukan perbandingan antara nilai pengaruh tidak langsung yaitu $0,3 > 0,179$ yaitu pengaruh langsung antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 7 bahwa variable kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diterima karena nilai $0,3 > 0,179$.

Uji Sobel

Dalam penelitian ini menggunakan uji sobel yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variable mediasi. Variable dapat dikatakan sebagai intervening apabila variable tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variable independen dan variable dependen (Ghozali, 2013). Untuk melakukan uji sobel dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Sab = Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = Koefisien korelasi X terhadap Y

b = Koefisien korelasi Y terhadap X

Sa = Standar error koefisien *a*

Sb = Standar error koefisien *b*

Untuk selanjutnya menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Dari hasil perhitungan uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar 4,384, karena nilai thitung $4,384 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya Dari hasil perhitungan uji sobel diatas didapat nilai thitung sebesar 3,538, karena nilai thitung $3,538 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingkat *work engagement* yang tinggi akan dapat memberikan kenaikan persentase kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya *work engagement* menimbulkan sikap

semangat dalam bekerja, antusiasme yang tinggi, dan emosi positif lainnya sehingga dapat berefek terhadap tingkat kinerja karyawan.

- 2) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di CV Karunia Ibu Sayid sudah baik dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebersihan, keamanan dan kenyamanan yang baik dari ruangan kantor milik CV. Karunia Ibu Sayid dapat memberikan efek yang baik kepada kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di CV. Karunia Ibu Sayid maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya kepuasan yang tinggi terhadap faktor faktor dalam pekerjaan akan membuat karyawan lebih bersemangat dan produktif sehingga dapat menaikkan kinerja.
- 4) *Work engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat *work engagement* pada karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, maka kepuasan kerja juga semakin tinggi. Hal tersebut menunjukan bahwa karyawan di CV. Karunia Ibu Sayid sudah ter-*engaged* dengan pekerjaannya sehingga dengan emosi positif yang ditimbulkan dapat menaikkan kinerja.
- 5) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang dimiliki CV. Karunia Ibu Sayid maka kepuasan kerjapun akan mengalami peningkatan. Hal ini mungkin bisa terjadi karena pada dasarnya pekerja yang ada di CV Karunia Ibu Sayid menghabiskan waktunya di kantor, sehingga ketika lingkungan kerja fisik baik maka karyawan akan puas.
- 6) Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh tidak langsung variable *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan persepsi karyawan mengenai *work engagement*, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Work engagement* memberikan dampak terhadap kepuasan karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat menaikkan tingkat produktivitas yang pada akhirnya kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 7) Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh tidak langsung variable lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Fasilitas yang disediakan oleh CV. Karunia Ibu Sayid di tempat kerja memberikan dampak terhadap kepuasan karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat menaikkan tingkat produktivitas yang pada akhirnya kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti pastilah belum sempurna dalam proses penyusunan tentunya masih terdapat keterbatasan yang ada. Berikut merupakan beberapa keterbatasan yang telah terangkum:

- 1) Pengambilan data khususnya untuk variable kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan kuesioner untuk karyawan, hal ini cenderung akan menimbulkan bias. Agar lebih objektif untuk menilai kinerja karyawan lebih baik dilakukan oleh atasan atau supervisor.
- 2) Jumlah responden yang sedikit sehingga mengakibatkan penelitian yang kurang mendalam apabila digunakan metode pengumpulan data dengan kuisoner. Hasil penelitian tidak mendalam dikarenakan hasil penelitian tidak mendalam.

- 3) Dalam penelitian ini, responden tidak dibedakan sesuai dengan jenis pekerjaannya melainkan mengambil responden berasal dari jenis pekerjaan yang berbeda-beda mulai dari supir dan juru masak hingga staff kantor.

Saran

Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan analisis yang dilakukan, terlihat bahwa masing masing variable memiliki hasil angka yang tinggi pengaruhnya. Untuk selanjutnya terdapat implikasi dan saran manajerial yang dapat diambil perusahaan CV. Karunia Ibu Sayid sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan dari analisis regresi berganda *work engagement* merupakan variable yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Untuk analisis angka indeks sendiri mendapatkan skor yang tinggi yang berarti persepsi umum karyawan CV. Karunia Ibu Sayid terhadap *work engagement* masuk dalam kategori tinggi. Terutama pada indikator tingkat fokus saat bekerja, indikator ini dipersiapkan secara umum oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sehingga untuk dapat menjaga kinerja karyawan dengan baik maka, perusahaan harus memperhatikan tingkat fokus karyawannya dalam bekerja. Fokus kerja dapat ditingkatkan dengan memastikan bahwa setiap karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing, karena dengan karyawan yang mengerjakan tugas sesuai dengan deskripsi kerja dan keahliannya maka karyawan dapat lebih fokus.
- 2) Setelah dilakukan uji mediasi terlihat bahwa pengaruh *work engagement* akan lebih besar jika dimediasi oleh kepuasan kerja. oleh karena itu perlu untuk memperhatikan variable kepuasan kerja. Terutama pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap gaji dan upah yang diterima. Sehingga untuk dapat menjaga kinerja karyawan yang ada maka pimpinan perusahaan perlu menjaga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Agar kepuasan terhadap pekerjaan dapat berperan memediasi *work engagement* yang dapat dilakukan adalah ketika karyawan staff kantor telah menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karyawan akan diberikan kelonggaran dalam bekerja. Melalui kelonggaran yang diberikan karyawan ketika maka kepuasan kerja akan terwujud dan karyawan akan lebih giat bekerja dan dapat menaikan kinerja mereka. Untuk karyawan dengan jabatan selain staff kantor yaitu driver, service, dekorasi, security, produksi, dan kebersihan dapat dilakukan adalah penyesuaian tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dari karyawan itu sendiri, pada karyawan seperti bagian produksi juga dapat diberikan keleluasaan untuk melakukan pengembangan menu menu baru yang sesuai dengan citarasa khas CV. Karunia Ibu Sayid.

Untuk meningkatkan kepuasan terhadap gaji dan upah maka perusahaan tidak hanya terfokus terhadap seberapa besar upah yang diberikan untuk karyawannya, namun apresiasi-apresiasi lain seperti tambahan bonus ketika karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan lebih cepat atau dengan hasil yang baik.

Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan dari Analisis, hasil penelitian, kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat dilakukan pada penelitian mendatang:

1. Penelitian selanjutnya data yang diambil diharapkan lebih obyektif dengan melibatkan atasan langsung untuk mengisi kuesioner mengenai kinerja karyawan. Sehingga tidak terjadi bias jawaban terhadap kinerja karyawan.
2. Perlu dilakukan analisis lebih mendalam untuk menggali informasi lebih dalam lagi mengenai *work engagement*, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Ini dapat dilakukan dengan mix method mengingat jumlah responden cukup kecil, sehingga dimungkinkan untuk dilakukan wawancara mendalam untuk dikembangkan analisis yang lebih dalam lagi.
3. Penelitian selanjutnya juga perlu untuk membedakan responden berdasarkan jenis pekerjaan dan jabatan agar ketika dilakukan analisis tidak terjadi bias.

REFERENSI

- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Ten Brummelhuis, L. . (2012). Work engagement, performance and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behaviour*, 80.
- Bakker, A.B. and Bal, P. M. (2010). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2014). *Job demands-resources theory*.
- Bakker, A. (2009). *Building engagement in the workplace*. Routledge.
- Bullock, R. (2013). *Job performance defined. Business Development-consulting café*.
- Bushiri, C. P. (2014). The Impact Of Working Environment On Employees' Performance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam Region. A Dissertation. *The Degree Of Master In Human Resources Management Of The Open University Of Tanzania*.
- Diab, M. K. (2015). *U.S. Patent No. 8,948,835*. US Patent and Trademark Office.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gu, Z. and Chi Sen Siu, R. (2009). Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels: an investigation based on employee survey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21, 561–579.
- Hameed, Amina & Amjad, S. (2009). *Impact of office design on employees' productivity: A case Study study of banking organisations of Abbottabad, Pakistan. Journal of Public Affairs, Administration and Management*. 3.
- Kaczmarczyk, S. (2001). Productivity and the Workplace. In *GSA Office of Governmentwide Policy*.
- Kamarulzaman, Saleh, A. A., Hashim, S. Z., Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An Overview of the Influence of Physical Office Environments towards Employees. 20 (2011) 262 – 268. *Procedia Engineering*, 20, 262–268.
- Kühnel, J., Sonnentag, S. and Bledow, R. (2012). *Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement*”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 85.
- Kukiqi, E. (2017). Environmental conditions and work satisfaction in institutions in the Republic of Kosovo. *International Journal of Education and Research*, 5(7), 187–192.
- Mesthrige, J. W., & Chiang, Y. H. (2019). The impact of new working practices on employee productivity. The first exploratory study in Asia. *Journal of Facilities Management*, 2, 122–141. <https://doi.org/doi: 10.1108/JFM-03-2018-0020>
- Mohammed Inuwa. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance of Greek Banking Staff: An Empirical Investigation. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica*,

Acta Unive(December).

Reksohadiprodjo, S. (2000). *Manajemen Produksi*. BPFE.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. PT Refika Aditama.

Silvia, D. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 76–85.

Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Singh, Jitendra Kumar and Jain, M. (2013). A Study Of Employees' Job Satisfaction And Its Impact On Their Performance. *Journal of Indian Research*, 1, 105–111.

Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.

Wang, C.-H., & Chen, H.-T. (2020). Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 415–429. <https://doi.org/10.1108/jhti-09-2019-0105>

Wright, T.A., Cropanzano, R., Denney, P.J. and Moline, G. . (2002). *When a happy worker is a productive worker: a preliminary examination of three models*”, *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences du Comportement*. 34.

Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). *Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. Transportation research part A: policy and practice*.