

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI RESTORAN HERITAGE OF HANDAYANI SIDOARJO

Cindy Wijaya., Devina Ingrid Kresdianto., Ir. Marcus Remiasa, S.E., M.Si

Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: cindywijayaa16@gmail.com, devinainggrid17@gmail.com,
markus@petra.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini meneliti 50 karyawan yang bekerja di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the effect of physical and non-physical work environments on employee performance through job satisfaction at the Heritage of Handayani Sidoarjo Restaurant. The data analysis technique in this research is *Partial Least Square* (PLS). This study examined 50 employees who work at the Heritage of Handayani Restaurant, Sidoarjo. The results showed that the physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, and the physical and non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, setiap perusahaan yang didirikan tentunya memiliki harapan besar bahwa suatu saat perusahaan tersebut akan berkembang pesat dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Menurut Griffin dan Ebert (2006) ada lima hal yang dianggap sebagai faktor produksi, yaitu tenaga kerja (*labor*), modal (*capital*), sumber daya fisik (*physical resources*), kewirausahaan (*entrepreneurship*), dan sumber daya informasi (*information resources*). Menurut Simamora (2006) sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi perusahaan karena berhadapan secara langsung dengan konsumen.

Menurut Mensah dan Tawiah (2016, p. 256), kunci keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawan itu sendiri. Pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi kerja akan mampu memberikan kinerja yang luar biasa bagi perusahaan (Josephine dan Harjanti, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam bentuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Robbins, 2006). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja adalah faktor kepuasan kerja (Siagian dan Khair, 2018).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), kepuasan kerja adalah emosional respon yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan seseorang dapat dilihat dari kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan dengan hubungan rekan kerja yang baik, kepuasan dengan hubungan yang baik dengan atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kondisi terhadap lingkungan kerja (Robbins, 2006). Hal yang dapat dilakukan untuk mencapai kepuasan ini adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi karyawannya. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua bagian yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang dapat dirasakan oleh panca indera, terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti tata letak, pencahayaan, sirkulasi udara, warna atau dekorasi, suara, kebersihan, dan keamanan. Lingkungan kerja non-fisik mengacu pada semua situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan kerja dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja (Sedarmayanti, 2001).

Di tengah masa pandemi Covid-19 yang sedang terjadi saat ini, tentu membawa dampak bagi para pemilik bisnis khususnya di bidang kuliner. Banyak karyawan yang kehilangan lapangan pekerjaannya karena diberhentikan dari tempat kerjanya, sulit mencari lapangan kerja yang baru, dan banyak karyawan yang terkena pengurangan gaji. Hal ini tentu berdampak juga bagi karyawan yang masih dapat bekerja. Sebagian karyawan yang masih dapat bekerja mungkin akan menjadi lebih rajin dan akan memberikan performa kerja yang terbaik untuk tempat kerjanya agar mereka tidak kehilangan pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Sebagian karyawan yang lain, mungkin akan menjadi lebih malas atau merasa bosan dalam bekerja karena tempat dimana dia bekerja sepi pengunjung.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka, Sunuharyo, dan Utami (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian kepuasan kerja

dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siagian dan Khair (2018) serta Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat mendukung variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta dan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan non-fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

TEORI PENUNJANG DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001, p. 26), lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di tempat kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2001) berikut adalah indikator-indikator lingkungan kerja fisik:

- **Pewarnaan**
Masalah warna dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.
- **Penerangan**
Hal tersebut berperan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mampu menunjukkan hasil kerja yang baik, yang artinya penerangan tempat kerja yang memadai sangat membantu keberhasilan operasional perusahaan.
- **Udara**
Di dalam ruang kerja karyawan diperlukan udara yang cukup, dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan menimbulkan kesegaran tubuh karyawan yang akan menimbulkan rasa nyaman selama bekerja.
- **Suara**
Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis.
- **Keamanan**
Rasa aman karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Keamanan di sini mengacu pada keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, karyawan akan menjadi gelisah dan tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan serta kinerja mereka akan terpengaruh.
- **Kebersihan**
Dalam suatu perusahaan, lingkungan harus dijaga kebersihannya, karena lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Dalam lingkungan yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga meningkat kinerjanya.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2001, p. 31) mengemukakan bahwa ada dua indikator dalam lingkungan kerja non-fisik, yaitu sebagai berikut:

- Hubungan antar Karyawan
Hubungan karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan tidak dapat dipisahkan karena akan mengarah pada tingkat kinerja karyawan yang memuaskan. Kondisi lingkungan dan interaksi antar karyawan saat menyelesaikan pekerjaan menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002, p. 299) hubungan antar karyawan merupakan hubungan sekunder antar karyawan pada tingkat yang sama tetapi memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis antar karyawan merupakan sarana untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.
- Hubungan Bawahan dengan Atasan
Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati sangat diperlukan dalam hubungan antar bawahan dengan atasan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan tersebut akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi mereka.

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2006) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi diri seorang pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Robbins (2006) ada dua faktor yang dapat menjadi indikator penilaian kepuasan kerja, antara lain:

- Kepuasan terhadap gaji
Sistem upah dan kebijakan promosi yang diberikan secara adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan karyawan.
- Kepuasan terhadap lingkungan kerja
Karyawan yang bekerja menginginkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi mereka. Peran hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan juga penting bagi karyawan untuk bertahan dalam pekerjaan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja juga bisa diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006). Menurut Sedarmayanti (2001), kinerja sendiri merupakan hasil terjemahan dari kata performance yang memiliki arti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, dan pencapaian kerja. Menurut Robbins (2006) adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang bisa diselesaikan.
- Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sendiri dengan baik tanpa bimbingan orang lain.

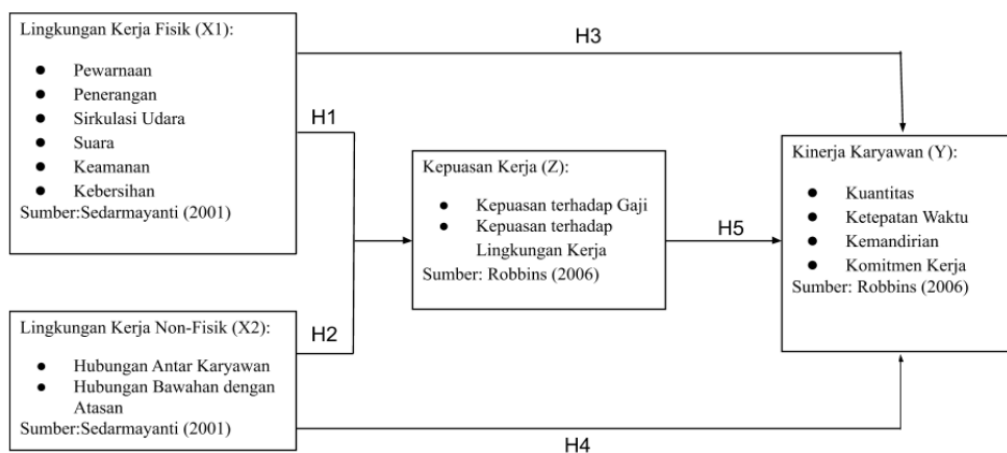
- **Komitmen kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi.

Hipotesis

- H1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo.
- H2: Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo.
- H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo.
- H4: Lingkungan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo.
- H6: Lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif. Menurut Sugiyono (2003) penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data berbentuk angka. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) digunakan untuk menganalisis dan mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat (Nugroho, Tanoyo, dan Wiwoho, 2015).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan semua objek atau fenomena yang akan diteliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini

populasi yang dimaksud adalah 50 karyawan Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2013).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner secara tertulis kepada 30 responden pertama di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo untuk melakukan pilot test uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada captain restoran, kemudian pihak tersebut membagikannya ke rekan kerjanya. Membagikan kuesioner secara tertulis kepada 20 karyawan sisanya untuk melengkapi data kuesioner. Kuesioner yang telah diisi oleh responden disortir dan diolah. Kuesioner yang dibagikan merupakan kuesioner dengan model *closed ended question*, dimana jawaban responden telah dibatasi dengan alternatif jawaban yang telah disediakan oleh peneliti dengan metode *five likert scale*.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson, instrumen dapat dikatakan valid bila dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya. Tingkat toleransi kesalahan sebesar 0.05 dan responden sebanyak 30 responden, sehingga r tabel sebesar 0.361.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.363	0.361	Valid
	X1.2	0.372	0.361	Valid
	X1.3	0.675	0.361	Valid
	X1.4	0.347	0.361	Valid
	X1.5	0.498	0.361	Valid
	X1.6	0.509	0.361	Valid
	X1.7	0.698	0.361	Valid
	X1.8	0.711	0.361	Valid
	X1.9	0.555	0.361	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Sambungan)

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)	X2.1	0.716	0.361	Valid
	X2.2	0.726	0.361	Valid
	X2.3	0.658	0.361	Valid
	X2.4	0.676	0.361	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.653	0.361	Valid
	Z2	0.572	0.361	Valid
	Z3	0.500	0.361	Valid
	Z4	0.492	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.438	0.361	Valid
	Y2	0.698	0.361	Valid
	Y3	0.839	0.361	Valid
	Y4	0.605	0.361	Valid
	Y5	0.554	0.361	Valid
	Y6	0.503	0.361	Valid
	Y7	0.385	0.361	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1998). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran. Instrumen pengukuran apabila menghasilkan koefisien *cronbach alpha* <0,6 maka hasilnya kurang baik, 0,7 dapat diterima dan apabila >0,8 maka hasilnya baik (Kuncoro, 2007).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.774	0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	0.782	0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.701	0.7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.832	0.7	Reliabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Berdasarkan analisis deskriptif profil responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, dengan usia tertinggi di *range* 17-25 tahun dan sebagian besar memiliki jenjang pendidikan terakhir SMA. Dilihat dari lama bekerja mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 3 tahun.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan proyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, dengan tidak membuat analisis dan kesimpulan (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis rata-rata (*mean*).

Analisa *mean* pada lingkungan kerja fisik memiliki nilai 4.36 yang termasuk dalam kategori sangat setuju, nilai *mean* pada lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai 4.68 yang termasuk dalam kategori sangat setuju, nilai *mean* pada kepuasan kerja memiliki nilai 4.14 yang termasuk dalam kategori setuju, dan kinerja karyawan memiliki nilai *mean* 4.34 yang termasuk dalam kategori sangat setuju.

Partial Least Square (PLS)

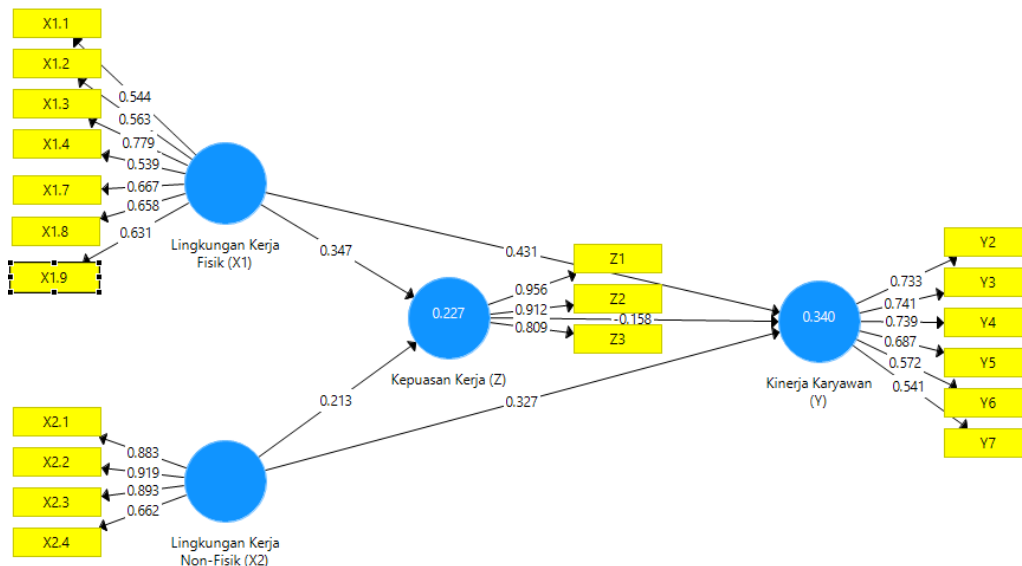
Partial Least Square (PLS) adalah salah satu metode statistika *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas (Abdillah dan Jogiyanto, 2009). Menurut Ghozali (2013), Partial Least Square (PLS) terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Evaluasi Outer Model

Evaluasi model ini menjelaskan mengenai hubungan antara variabel laten dengan variabel manifes (indikator) atau dapat digambarkan bagaimana setiap indikator yang ada berhubungan dengan variabel laten. Adapun dalam evaluasi model pengukuran dilakukan tiga pengujian yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability*.

Validitas Konvergen

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk yang ada. Nilai *loading factor* menunjukkan seberapa besar hubungan antara indikator dengan variabel laten. Nilai yang diharapkan adalah $>0,7$. Namun skala pengukuran loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Abdillah dan Jogiyanto, 2009). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai *loading factor* akan dianggap signifikan apabila $> 0,5$.



Gambar 2. *Outer model* setelah didrop

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* terhadap konstruk. Penilaian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara indikator lain dengan konstruknya. Jika syarat dapat terpenuhi, maka dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Abdillah dan Jogiyanto, 2009).

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X1.1	0.544	-0.018	0.211	0.182	Valid
X1.2	0.563	0.065	0.349	0.107	Valid
X1.3	0.779	0.287	0.413	0.304	Valid
X1.4	0.539	0.043	0.248	0.170	Valid
X1.7	0.667	0.516	0.277	0.408	Valid
X1.8	0.658	0.410	0.229	0.534	Valid
X1.9	0.631	0.274	0.206	0.315	Valid
X2.1	0.301	0.883	0.348	0.337	Valid
X2.2	0.307	0.919	0.310	0.396	Valid

Tabel 3. Nilai *Cross Loading* (Sambungan)

X2.3	0.325	0.893	0.155	0.443	Valid
X2.4	0.465	0.662	0.371	0.342	Valid
Z1	0.448	0.304	0.956	0.128	Valid
Z2	0.404	0.264	0.912	0.111	Valid
Z3	0.312	0.394	0.809	0.157	Valid
Y2	0.529	0.243	0.260	0.733	Valid
Y3	0.414	0.322	0.156	0.741	Valid
Y4	0.448	0.319	-0.035	0.739	Valid
Y5	0.179	0.279	0.148	0.687	Valid
Y6	0.116	0.441	0.035	0.572	Valid
Y7	0.005	0.259	0.004	0.541	Valid

Composite Reliability

Pengujian ini digunakan untuk menguji reliabilitas suatu indikator konstruk. Nilai *cronbach's alpha* yang menunjukkan reliabilitas tinggi adalah $> 0,7$ (Abdillah dan Jogiyanto, 2009).

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

	Uji Pertama	Uji Kedua
X1	0.824	0.820
X2	0.908	0.908
Z	0.847	0.923
Y	0.822	0.820

Evaluasi Inner Model

Inner model atau disebut juga dengan model struktural bertujuan untuk menunjukkan analisis pengaruh antar variabel laten. Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya R^2 (*R-square*) untuk variabel endogen. Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen. Sedangkan nilai *t-values* digunakan untuk uji tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Uji R^2

Uji R^2 dilakukan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel endogen (Ghozali, 2013, p. 97). Variabel laten endogen yang memiliki hasil R^2 sebesar 0,67 mengidentifikasi bahwa model tersebut “baik”, R^2 sebesar 0,33 menunjukkan bahwa model “moderat” dan R^2 sebesar 0,19 mengidentifikasi bahwa model “lemah” (Ghozali, 2013).

Tabel 5. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0.227	Moderat
Kinerja Karyawan (Y)	0.340	Baik

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,227 yang berarti ketiga faktor dependen berpengaruh sebesar 22,7% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk 77,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari yang digunakan peneliti. Nilai *R-square* sebesar 0,227 dianggap sudah cukup baik (moderat) untuk mengukur variasi nilai dari variabel kepuasan kerja. Kemudian, variabel kinerja karyawan memiliki nilai *R-square* sebesar 0,340 yang berarti faktor dari kinerja karyawan berpengaruh sebesar 34%. Sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang diteliti. Nilai *R-square* sebesar 0,340 mengidentifikasi bahwa model struktural baik untuk mengukur variasi nilai dari variabel kinerja karyawan.

Uji Q^2

Uji Q^2 bertujuan untuk mengukur dan melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model konstruk. Apabila nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai *predictive relevance*. Sedangkan apabila nilai *Q-square* < 0 menunjukkan bahwa model penelitian kurang memiliki nilai *predictive relevance* (Ghozali, 2013). Nilai *Q-square* dapat dihitung dengan menggunakan hasil perhitungan dari *R-square*. Berikut merupakan hasil perhitungan *Q-square*:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_X)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.227) (1 - 0.340)$$

$$Q^2 = 0.48982$$

Dari perhitungan di atas, dilihat bahwa nilai Q^2 adalah 0.48982 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance*.

Uji T

Uji T merupakan salah satu alat ukur yang secara parsial adalah uji regresi untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen secara individu dan variabel yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen dengan menggunakan uji T (t-hitung). Menurut Ghozali (2013) kriteria penilaian yang dilakukan adalah dengan tingkat signifikan < 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen secara individual dapat mempengaruhi variabel endogen. Uji T juga bisa dikatakan signifikan apabila t-hitung > t-tabel. Dalam penelitian ini, nilai t-tabel yang peneliti gunakan sebesar 1,96. Pengujian ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* yang digunakan menjelaskan seberapa besar signifikansi dari masing-masing indikator terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Nilai Pengaruh Langsung

Hipotesis	Pengaruh Langsung	<i>Path Coefficients</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H1	X1 --> Z	0.347	1.723	0.085	Positif Tidak Signifikan
H2	X2 --> Z	0.213	1.184	0.237	Positif Tidak Signifikan
H3	X1 --> Y	0.431	1.961	0.050	Positif Signifikan
H4	X2 --> Y	0.327	1.641	0.101	Positif Tidak Signifikan
H5	Z --> Y	-0.158	1.028	0.205	Negatif Tidak Signifikan

Tabel 7. Nilai Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Pengaruh Tidak Langsung	<i>Path Coefficients</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
H1	X1 --> Z				
H2	X2 --> Z				
H3	X1 --> Y	-0.055	0.766	0.444	Negatif Tidak Signifikan
H4	X2 --> Y	-0.034	0.653	0.514	Negatif Tidak Signifikan
H5	Z --> Y				

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar -0.055 dan dimana nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan sebesar -0.034 tersebut lebih kecil daripada nilai pengaruh secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,431 dan nilai pengaruh secara langsung lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,327 membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja fisik dan non-fisik ke kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesis pengaruh langsung lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dimana pengaruh variabel X1 terhadap Z mempunyai nilai t-hitung (1.723) < t-

tabel (1.96). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama “Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo” ditolak. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang diciptakan oleh pihak restoran, maka akan berpengaruh terhadap perasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan hal ini akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Namun, berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, dilihat dari nilai *mean* di bawah rata-rata menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berupa suhu yang sejuk dalam bekerja memiliki kecenderungan yang belum dapat membuat karyawan merasa puas. Selain itu, kepuasan seseorang dalam bekerja tidak hanya dinilai dari kepuasan terhadap lingkungan kerjanya saja, tetapi juga dipengaruhi oleh kepuasan terhadap gaji.

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa hipotesis pengaruh langsung lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dimana pengaruh variabel X2 terhadap Z memiliki nilai t-hitung (1.184) < t-tabel (1.96). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua “Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo” ditolak. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif namun tidak signifikan karena berdasarkan profil responden sebesar 26% responden memiliki lama kerja 3 bulan - 1 tahun. Hal ini yang dapat mengakibatkan kurangnya hubungan yang akrab antar karyawan tersebut dengan atasan karena masih ada rasa segan dan kurang dapat melakukan pendekatan (bergaul) terhadap atasan.

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa hipotesis pengaruh langsung lingkungan kerja fisik (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai t-hitung (1.961) > t-tabel (1.96). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga “Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo” diterima. Lingkungan kerja fisik di restoran yang baik akan mempengaruhi perasaan seorang karyawan sehingga mengakibatkan kinerja menjadi meningkat. Berdasarkan nilai *cross loading* tertinggi yaitu pencahayaan di tempat kerja memberikan rasa nyaman bagi penglihatan karyawan, tingkat pencahayaan yang cukup terang ditambah dengan pemilihan warna lampu yang tepat, akan membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dapat bekerja dengan baik karena adanya pencahayaan yang cukup untuk menunjang aktivitasnya dalam bekerja, hal ini akan membuat karyawan memiliki rasa nyaman dalam penglihatan sehingga karyawan dapat fokus melakukan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa lingkungan kerjanya cukup memadai dan mendukung karyawan dalam bekerja, ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi restoran untuk dapat menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa hipotesis pengaruh langsung lingkungan kerja non-fisik (X2) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai t-hitung (1.641) < t-tabel (1.96). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat “Lingkungan non-fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo” ditolak. Hubungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan karena merasa tidak nyaman dalam bekerja dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja di restoran, sehingga mengakibatkan kinerja

karyawan menjadi menurun. Hasil kuesioner dengan melihat pada nilai *mean* yang di bawah rata-rata, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan kurang akrab dengan atasan cenderung tidak dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Walau demikian, dengan melihat nilai *mean* di atas rata-rata menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian telah diketahui bahwa hipotesis pengaruh langsung kepuasan kerja (*Z*) memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan (*Y*), dimana pengaruh variabel *Z* terhadap *Y* memiliki nilai *path coefficients* sebesar (-0.158). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hipotesis kelima “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo” ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang negatif karena dilihat dari nilai *mean* di bawah rata-rata, karyawan merasa bahwa nominal gaji yang didapatkan kurang sesuai dan merasa tidak puas. Selain itu, dengan melihat nilai *mean* di atas rata-rata, karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja. Dengan melihat kondisi pandemi Covid-19 saat ini yang merupakan masa sulit bagi seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dan bahkan banyak orang yang kehilangan pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan menjadi sadar untuk bisa bersyukur karena masih bisa bekerja dan mendapatkan sumber penghasilan dengan menerima nominal gaji yang didapatkan tanpa adanya pengurangan gaji. Meskipun nominal gaji yang didapatkan kurang sesuai dengan harapan karyawan, pekerjaan tersebut tetaplah pekerjaan yang wajib untuk diselesaikan karena pekerjaan tersebut merupakan sumber kehidupan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki kesadaran diri untuk bekerja dengan baik dan optimal.

Berdasarkan hasil analisa membuktikan bahwa ada pengaruh yang secara tidak langsung terjadi antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari nilai pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja. Oleh karena adanya hubungan tidak langsung tersebut, membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pengaruh lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi karena pengaruh kepuasan terhadap gaji disini merupakan hal terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan hasil penelitian, nilai *mean* pada indikator kepuasan terhadap nominal gaji yang diterima merupakan yang terendah, karena itulah kepuasan kerja disini tidak bisa memediasi. Berdasarkan perhitungan *Q-square*, nilai 0,48982 lebih besar dari nol. Hal ini menunjukkan bahwa model konstruk memiliki *predictive relevance*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo” maka peneliti mengambil kesimpulan:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Di tengah pandemi Covid-19 yang sedang terjadi, lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman, tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Pada masa pandemic Covid-19 yang sedang terjadi, lingkungan kerja non-fisik yang kurang akrab, tidak mempengaruhi rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik yang diciptakan oleh restoran, maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal.
4. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Semakin baik kondisi lingkungan kerja non-fisik di restoran, hal tersebut tidak menjamin bahwa kinerja karyawan akan meningkat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan dalam hal nominal gaji yang didapatkan, hal tersebut tidak berdampak pada kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh variabel kepuasan kerja di Restoran Heritage of Handayani Sidoarjo. Meskipun variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi, model penelitian ini masih relevan untuk digunakan dalam berbagai objek penelitian karena hasil perhitungan $Q\text{-square} > 0$ yang artinya *predictive relevance*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini, maka saran yang dapat peneliti berikan:

1. Pihak Restoran Heritage of Handayani
 - a. Disarankan untuk lebih memperhatikan keadaan suhu yang ada di restoran, karena dengan adanya suhu yang sejuk di tempat kerja membuat karyawan semakin nyaman sehingga mendorong rasa puas dalam bekerja.
 - b. Untuk membangun relasi yang baik antara atasan dengan bawahan, restoran dapat melakukan *training* tentang *teamwork*, dan dapat melakukan pendekatan melalui kegiatan *outing* bersama.
 - c. Pihak restoran dapat memperhatikan dan memenuhi keinginan karyawan seperti nominal gaji sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah dan kenyamanan di tempat kerja agar para karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dengan tetap melihat kondisi dan perkembangan pandemi yang dihadapi.
 - d. Tetap menjaga motivasi antara atasan dan bawahan dengan saling mendukung satu sama lain di masa pandemi saat ini, dengan melakukan *meeting*, evaluasi, dan saling berbagi cerita mengenai masa sulit yang dihadapi. Hal ini untuk mendorong rasa memiliki perusahaan dalam menghadapi masa pandemi yang serba sulit dalam membangun usaha.
2. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dan disarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan model yang sama di kondisi normal atau seperti kondisi pandemi Covid-19 saat ini. Meskipun kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan, model penelitian ini masih tetap bisa

digunakan untuk penelitian selanjutnya karena hasil perhitungan *Q-square* menunjukkan *predictive relevance*.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2009). *Partial Last Square (PLS) alternatif SEM dalam penelitian bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. (12nd ed.). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Eka, D. S., Sunuharyo, B. S. & Utami, H. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. & Ebert, R. J. (2006). *Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Josephine, A. & Harjanti, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3).
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi* (3rd ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mensah, E. B. K. & K. A. Tawiah. (2016). Employee motivation and work performance: a comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.
- Nugroho, A., Tanoyo, K. & Wiwoho, T. Y. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel majapahit Surabaya. 411-414.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K. & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed). Jakarta: PT. Indeks
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju. 21.
- Siagian, T. S. & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 66-68.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.