



DOI: <https://doi.org/10.38035/jstl.v2i3>

Received: 17 Oktober 2024, Revised: 17 Oktober 2024, Publish: 17 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Bagian Penerbitan ITB Press di Masa Pandemi Covid-19)

Edi Warsidi<sup>1</sup>, R. Jusdijachlan<sup>2</sup>, Widiya Avianti<sup>3</sup>, Winna Roswinna<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[febunwim@gmail.com](mailto:febunwim@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[wdythea@gmail.com](mailto:wdythea@gmail.com)

<sup>4</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Bandung, Indonesia  
[winnaroswina71@gmail.com](mailto:winnaroswina71@gmail.com)

Corresponding Author: [yusdi2008@gmail.com](mailto:yusdi2008@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract:** *This study aims to investigate the direct and indirect effects of the work environment on job satisfaction and its implications for employee performance during the Covid-19 pandemic, conducted at ITB Press Publishing Department. A quantitative descriptive approach with explanatory research was employed, involving 35 respondents selected through proportional random sampling. Data analysis included validity and reliability tests, T-tests, F-tests, and path analysis. **The findings indicate** a significant positive influence of the work environment and job satisfaction on employee performance. While the direct impact of the work environment on employee performance was not significant, there was a significant indirect effect through job satisfaction as a mediating variable.*

**Keyword:** *Work Environment, Job Satisfaction, Performance Employee*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19, dilakukan di Bagian Penerbitan ITB Press. Metode deskripsi kuantitatif digunakan dengan pendekatan explanatory research, melibatkan 35 responden yang dipilih menggunakan proportional random sampling. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji T, uji F, dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tidak secara langsung. Hasil uji T menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi.

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

## PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah mengubah lanskap bisnis secara global, termasuk industri penerbitan buku. Menurut Ikatan Penerbit Indonesia (Ikapi), banyak penerbit mengalami kesulitan dalam mempertahankan operasional mereka selama pandemi ini (Webinar Series Ikapi, 2020). Hal ini terbukti dari survei Ikapi yang menunjukkan bahwa sebagian besar penerbit hanya mampu membayar karyawan selama beberapa bulan pertama pandemi. Pandemi ini mendorong industri penerbitan untuk mengadaptasi strategi baru, termasuk perencanaan bisnis yang lebih efisien dan responsif terhadap perubahan pasar. Di samping itu, protokol kesehatan di lingkungan kerja menjadi fokus penting untuk melindungi karyawan dari risiko Covid-19.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Bagian Penerbitan ITB Press selama pandemi Covid-19. Teori-teori terkait manajemen sumber daya manusia akan digunakan untuk mendukung analisis mengenai bagaimana lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di masa krisis seperti pandemi ini.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. **Jenis penelitian** ini adalah eksplanatori, bertujuan untuk menguji teori-teori dengan analisis statistik. **Model** analisis jalur (path analysis) digunakan karena adanya variabel mediasi antara variabel independen (lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) yaitu kepuasan kerja. **Populasi penelitian** terdiri dari 50 karyawan di Bagian Penerbitan ITB Press, dengan sampel sebanyak 33 karyawan yang dipilih menggunakan teknik Proporsional Random Sampling. Teknik ini memastikan bahwa semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsi yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

**Tabel : Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket.	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	23.073	7.267		3,175	0,003	
	Lingkungan Kerja (X)	0,543	0,220	0,395	2,471	0,019	Sign.
n : 35 R Square : 0,156 F <sub>hitung</sub> : 6,108 Sig. F <sub>hitung</sub> : 0,019							

Sumber: Data diolah untuk tesis, November 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:  $Z = 23,073 + 0,395X$   
 Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel lingkungan kerja dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan di Bagian Penerbitan ITB Press akan terjadi kenaikan sebesar 0,395 kali.

Sedangkan besarnya *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,156 atau 15,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 15,6%, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan Uji T (**Pengujian Hipotesis Secara Parsial**) terhadap variabel lingkungan kerja (X) didapatkan thitung sebesar 2,471 dengan signifikansi t sebesar 0,019. Karena thitung < ttabel (2,471 < 2,042) atau signifikansi t > 0,05 (0,019 > 0,05), maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z)

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel : Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.073	7.267		3,175	0,003
	Lingkungan Kerja (X)	0,543	0,220	0,395	2,471	0,019
n : 35 R Square : 0,156 F hitung : 6,108 Sig. F hitung : 0,019						

Sumber: Data diolah untuk tesis, November 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:  $Z = 23,073 + 0,395X$

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel lingkungan kerja dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan di Bagian Penerbitan ITB Press akan terjadi kenaikan sebesar 0,395 kali.

Sedangkan besarnya *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,156 atau 15,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X) terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 15,6%, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X) didapatkan thitung sebesar 2,471 dengan signifikansi t sebesar 0,019. Karena thitung < ttabel (2,471 < 2,042) atau signifikansi t > 0,05 (0,019 > 0,05), maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z)

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel : Hasil Analisis Regresi Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,380	5,734		4,034	0,000	
	Lingkungan kerja (X)	0,054	0,165	-0,111	-0,681	0,501	Tidak Sign.
	Kepuasan Kerja (Z)	0,416	0,120	0,565	3,462	0,002	Sign.
n : 35 R Square : 0,282 F <sub>hitung</sub> : 6,108 Sig. F <sub>hitung</sub> : 0,000							

Sumber: Data diolah untuk tesis, November 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:  $Y = 24,380 - 0,111X + 0,565Z$ . Koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka lingkungan kerja karyawan di Bagian Penerbitan ITB Press akan menurun sebesar -0,111 (X) dan dan kepuasan kerja meningkat 0,565 (Z).

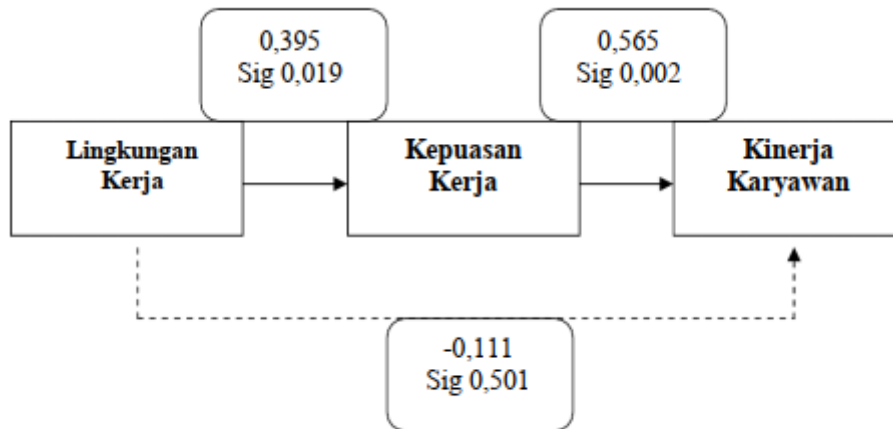
Sedangkan besarnya *R square* (R<sup>2</sup>) adalah 0,282 atau 28,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 28,2%, sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 6,273 (signifikansi F = 0,000). Jadi F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (6,273 > 3,32) atau sig F < 5% (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel lingkungan dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X) didapatkan t<sub>hitung</sub> sebesar -0,681 dengan signifikansi t sebesar 0,501. Karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (-0,681 > 2,042) atau signifikansi t > 0,05 (-0,501 > 0,05), maka secara parsial variabel lingkungan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2. Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan t<sub>hitung</sub> sebesar 3,462 dengan signifikansi t 0,002. Karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3,462 > 2,042) atau signifikansi t < 0,05 (0,002 < 0,05), maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Sumber: Data diolah untuk tesis, November 2021.

#### Gambar : Diagram Jalur

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada tidak ada pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kerja secara langsung dan ada pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar - 0,111, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung  $(0,395) \times 0,019 = 0,007$ . Untuk besarnya pengaruh total  $-0,111 + (0,395 \times 0,019) = -0,103$

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

1. Persamaan analisis jalur yang diperoleh:  $Z = 23,073 + 0,395X$ .
2. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Z) positif (0,395), menunjukkan setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,395 kali.
3. R square ( $r^2$ ) sebesar 15,6%, menunjukkan bahwa 15,6% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh lingkungan kerja, sementara sisanya 84,4% oleh faktor lain.
4. Uji T menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) (thitung = 2,471, signifikansi = 0,019).

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Persamaan analisis jalur untuk kinerja karyawan:  $Y = 24,380 - 0,111X + 0,565Z$ .
2. Koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi negatif (-0,111) terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja berkontribusi positif (0,565).
3. R square ( $R^2$ ) sebesar 28,2%, menunjukkan bahwa 28,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sementara 71,8% oleh faktor lain.
4. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fhitung = 6,273, signifikansi = 0,000).
5. Uji T secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (thitung = 3,462, signifikansi = 0,002), sedangkan lingkungan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan (thitung = -0,681, signifikansi = 0,501).

Dengan demikian, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Meskipun pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan (berkontribusi negatif), namun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bagian Penerbitan ITB Press.

## **Pembahasan**

Dengan menggunakan analisis jalur, hasil penelitian memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja:**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,156 menegaskan bahwa 15,6% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam lingkungan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:**

Secara langsung, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F simultan menegaskan bahwa bersama-sama, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja:**

Meskipun tidak ada pengaruh langsung, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian berdampak positif secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Manajemen perlu fokus pada pemeliharaan dan perbaikan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan manajemen lingkungan kerja perlu ditingkatkan, termasuk penerapan praktik-praktik manajerial yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Penggunaan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk merancang kebijakan organisasi yang lebih mendukung peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di masa depan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi hubungan positif antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan pandangan penting bagi manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja yang berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi

## **REFERENSI**

- Ade Irma dan Muhammad Yusuf. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
- Apriani Nurlaela dan Trianasari. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julia Herniwati, Leni Suhartati, Eka Thermi Kelvi Safira. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia
- Restin Meilina dan Rino Sardanto. 2020. Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Nonfisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.