

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

Miftahul Nur Latifa¹

Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Taufiq Nur Muftiyanto²

Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Indra Hastuti³

Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta

Universitas Duta Bangsa, Jl. Ki Mangun Sarkoro No.20, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota
Surakarta, Jawa Tengah 57135

202040286@mhs.udb.ac.id

Abstrak

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diberikan kepada 60 responden di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah *PLS (Partial Least Square)* analisis melalui program *Smart PLS 4.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai *variabel Intervening* di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta, Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai *variabel Intervening* di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai

Abstract

This type of research is quantitative research. This research aims to determine the influence of the physical work environment and emotional intelligence on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. Data collection in this study used a questionnaire given to 60 respondents at the Surakarta City Environmental Service. The analysis technique used is PLS (Partial Least Square) analysis through the Smart PLS 4.0 program. The results of this research show that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction in the Surakarta City Environmental Service, Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Job Satisfaction in the Surakarta City Environmental Service, the Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance in the Department Surakarta City Environment, Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Employee Performance in the Surakarta City Environmental Service, Job Satisfaction has a negative and significant effect on Employee Performance in the Surakarta City Environmental Service, Physical Work Environment has a negative and significant effect on Employee Performance through Job

Satisfaction as an intervening variable in the Surakarta City Environmental Service, Emotional Intelligence has a negative and significant effect on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening variable in the Surakarta City Environmental Service.

Keywords: *Physical Work Environment, Emotional Intelligence, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, tingginya persaingan antar dunia usaha, sehingga peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting, SDM harus memiliki keterampilan, sikap, dan pengetahuan yang baik dimana SDM itu sendiri harus dapat mengembangkan diri secara aktif sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman (Prayogatama & Surjanti, 2017). Untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan, keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor kunci dan menjadi aset yang sangat penting dengan kontribusi besar perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal lain yang harus dilakukan peran perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana awal yang baik adalah dengan menciptakan desain lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini dilakukan dengan tujuan memberikan perasaan nyaman dan menyenangkan pada diri karyawan dalam melaksanakan rutinitas kesehariannya dalam bekerja (Prayogatama & Surjanti, 2017).

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh optimalnya kinerja pegawai, dimana kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. (Hasibuan, 2013). Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting karena berkembangnya suatu organisasi atau usaha bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih besar, jika kinerja menurun maka akan menimbulkan kesulitan bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan operasionalnya.

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang mencakup segala sesuatu mulai dari unsur fisik tempat organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau prestasi kerja (Rahmawati, 2020). Faktor lingkungan kerja fisik menunjukkan suatu keadaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai berdasarkan keadaan suasana di sekitar tempat kerjanya (Sedarmayanti, 2018). Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang harus dimiliki seseorang untuk memotivasi diri dalam menghadapi kegagalan dan mengendalikan emosinya, serta menunda kepuasan dalam mengelola keadaan mental. (Yani & Istiqomah, 2016). Kepuasan kerja merupakan keadaan perasaan bahagia seseorang dalam suatu organisasi karena banyak hal (Saputra & Andani, 2021). Kepuasan kerja juga dapat dipahami sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya dalam keadaan emosi positif yang menjadikan individu tersebut lebih aktif sehingga menilai baik dalam pekerjaannya (Pitasari & Perdhana, 2018).

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Penelitian ini bersifat kausal atau sering disebut dengan hubungan yang disebut sebab akibat dengan lingkungan kerja fisik dan kecerdasan emosional sebagai variabel independen (bebas), kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang penulis ambil yaitu melalui kuisioner dan wawancara langsung di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan

teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Peneliti memperoleh data sekunder dari literature, buku, jurnal, dan internet.

Teknik pengumpulan data ini menggunakan penyebaran kuesioner secara langsung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini *simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu *PLS (Partial Least Square)* melalui program *Smart PLS 4.0*. Sebelum menggunakan analisis Partial Least Square dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, dimana dilakukan pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah item dari masing-masing pernyataan tiap variabel valid dan reliabel, kemudian dilakukan analisis deskriptif dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam mengetahui data yang akan disajikan. Analisis *PLS-SEM* membutuhkan tidak hanya satu tetapi dua model, yaitu *model measurement model* atau *outer model* dan *model structural model* atau *inner model*. Tempat penelitian dalam penelitian ini yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta dengan sampel 60 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut :

Convergent Validity

Convergent Validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading faktor* > 0,7.

Berdasarkan hasil olah data bahwa nilai *loading factor* atau *outer loading* semua indikator variabel X1, X2, Y dan Z adalah lebih besar dari 0,7 sehingga dikatakan valid.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Suatu model pengukuran memiliki *Discriminant Validity* yang baik apabila korelasi antar konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dari pada korelasi dengan indikator blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan *SmartPLS 4.0* hasil nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70

Tabel 1. Nilai Cross Loading

Indikator	Kecerdasan Emosional	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik
X1.1	0.723	0.699	0.726	0.792
X1.2	0.893	0.951	0.795	0.896
X1.3	0.895	0.829	0.961	0.908
X1.4	0.761	0.859	0.700	0.812
X1.5	0.867	0.824	0.922	0.891
X2.1	0.914	0.848	0.975	0.920
X2.2	0.894	0.949	0.804	0.895
X2.3	0.925	0.896	0.787	0.838
X2.4	0.920	0.883	0.804	0.835
X2.5	0.840	0.765	0.868	0.846
Y1.1	0.845	0.777	0.936	0.864
Y1.2	0.874	0.800	0.961	0.883
Y1.3	0.869	0.791	0.948	0.868
Y1.4	0.845	0.921	0.774	0.870

Z1.1	0.857	0.930	0.776	0.871
Z1.2	0.922	0.893	0.813	0.847
Z1.3	0.877	0.940	0.780	0.879
Z1.4	0.867	0.824	0.922	0.891
Z1.5	0.765	0.865	0.695	0.816

Hasil pengujian *Discriminant Validity* pada tabel 4.2 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai hubungannya dengan konstruk lain. Oleh karena itu, setiap konstruk atau variabel laten yang memiliki validitas diskriminan yang baik. Dalam hal ini, indikator pada blok indikator konstruk memiliki kualitas yang lebih tinggi dari pada indikator pada blok lainnya. Jadi alat penelitian dianggap valid dan discriminant.

Reliability

Nilai *Composite Reliability* dari blok indikator yang mengukur nilai *cronbach's alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk. Konstruksi dianggap reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 dan nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,5. Hasil dari *Composite Reliability*, *cronbach's alpha*, dan *AVE* diberikan dibawah ini :

Tabel 2. Nilai Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Average Variance Extracted (AVE)
Kecerdasan Emosional	0.940	0.942	0.808
Kepuasan Kerja	0.935	0.936	0.794
Kinerja Pegawai	0.926	0.933	0.824
Lingkungan Kerja Fisik	0.912	0.919	0.742

Dari hasil output *SmartPLS 4.0* pada tabel 4.3 menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai 0.7 dan nilai *average extracted (AVE)* setiap variabel lebih besar dari 0.5 dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum.

Model Struktural (Inner Model)

Setelah pengujian *outer model* yang memenuhi, berikutnya dilakukan *pengujian inner model* (model struktural). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) dan pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Nilai *path coefficients* menengah dan besar level struktural. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi pengujian hipotesis.

R-Square

Model struktural di evaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen. Nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai *R Square* sebesar 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah).

Tabel 3. R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.953	Kuat
Kinerja Pegawai	0.953	Kuat

Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan structural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis, output gambar serta nilai yang ditemukan pada koefisien pengaruh secara tidak langsung. Berikut ini adalah penjelasan terperinci tentang pengujian hipotesis.

Hipotesis pertama menguji apakah Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.526 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0.000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis kedua menguji apakah Kecerdasan Emosional (X2) secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.459 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0.000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis ketiga menguji apakah Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai sebesar 1.100 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0.000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis ketiga diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis keempat menguji apakah Kecerdasan Emosional (X2) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.641 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0.001 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis keempat diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis kelima menguji apakah Kepuasan Kerja (Z) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0.785 pengaruhnya negatif atau searah dengan P-Value $0.000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis kelima diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan Kinerja Pegawai.

Hipotesis keenam menguji apakah Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* sebesar -0.413 pengaruhnya negatif atau searah dengan P-Value $0.002 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis keenam diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Hipotesis ketujuh menguji apakah Kecerdasan Emosional (X2) secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* sebesar -0.360 pengaruhnya negatif atau searah dengan P-Value $0.014 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis ketujuh diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa

Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

4. KESIMPULAN

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

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
2. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
4. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
6. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai *variabel Intervening* di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta.
7. Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai *variabel Intervening* di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi.*
- Mamangkey, L. A., Tewal, B., & Trang., I. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Manado . *Jurnal EMBA.*
- Pitasari, N. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan . *tudi Literatur. Diponegoro Journal Of Management.*
- Prayogatama, D. A., & Surjanti, J. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DEPARTEMEN P&GA (PERSONALIA AND GENERAL AFFAIR) PT JAPFA COMFEED INDONESIA, Tbk SIDOARJO. *Jurnal Ilmu Manajemen .*
- Rahmawati, I. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kera Karyawan. *Surabaya: Penerbit LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.*
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Crocotama International di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan.*
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. 3rd ed., CV Mandar Maju.*

Yani, A. S., & Istiqomah, A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap PT. JNE Service Center Utara 1). Media Studi Ekonomi.