

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru)

David Hamonangan Simanungkalit

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)

Email : david.kim92.hs@gmail.com

Hastin Umi Anisah

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)

Email : humianisah@ulm.ac.id

ABSTRACT

Organizational success is based on organizational performance which largely depends on the performance of every employee in the company. Employees with good performance are needed to achieve organizational goals in a competitive advantage.

This research has an effect on organizational communication and physical work environment on employee performance with job satisfaction being the intervention variable. Data on organizational communication, physical work environment, job satisfaction, and performance were obtained through the results of distributing questionnaires to respondents. The data obtained were then analyzed using Partial Least Squares (PLS).

The results of statistical tests show (1) organizational communication has a significant positive effect on job satisfaction with a path coefficient of 0.299 and T-Stats of 3.473, (2) physical work environment has a significant positive effect on job satisfaction with a path coefficient of 0.269 and T-Stat of 3.473 (3) organizational communication proved to have a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.269 and T Stats of 3.473, (4) the physical work environment proved to have a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.269 and T Stats of 3.465, (5) Job satisfaction is proven to have a significant positive effect on employee performance with a path coefficient of 0.336 and T Stats of 5.295, (6) organizational communication has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The role of job satisfaction as a mediator is partial mediation, which means that organizational communication is able to directly influence employee performance with or without job satisfaction as an intervening variable and (7) physical work environment has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The role of job satisfaction as a mediator is partial mediation, which means that the physical work environment is able to directly affect employee performance with or without job satisfaction as an intervening variable.

Keyword : *Organizational Communication, Physical Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Keberhasilan organisasi didasarkan pada kinerja organisasi yang sebagian besar tergantung pada kinerja setiap karyawan di perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dalam keunggulan yang kompetitif.

Penelitian ini menguji pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja menjadi variabel intervening. Data tentang komunikasi organisasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS).

Hasil uji statistik menunjukkan (1) komunikasi organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,299 dan T-Stats sebesar 3,473, (2) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,269 dan T-Stats sebesar 3,473, (3) komunikasi organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,269 dan T Stats sebesar 3,473, (4) lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,269 dan T Stats sebesar 3,465, (5) kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,336 dan T Stats sebesar 5,295, (6) komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peran kepuasan kerja sebagai mediator adalah mediasi parsial yang berarti komunikasi organisasi mampu mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dengan atau tanpa adanya kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan (7) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peran kepuasan kerja sebagai mediator adalah mediasi parsial yang berarti lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dengan atau tanpa adanya kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : *Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi didasarkan pada kinerja organisasi yang sebagian besar tergantung pada kinerja setiap karyawan di perusahaan (Pushpakumari, 2008, pp. 89–105). Karyawan yang berkinerja lebih baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dalam keunggulan yang kompetitif (Sonntag & Frese, 2002, pp. 3–25). Kinerja pekerjaan bukanlah tindakan tunggal tetapi merupakan aktivitas kompleks (Campbell, 1990, pp. 39–52). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai keseluruhan nilai yang diharapkan perusahaan dari sikap atau perilaku karyawan yang dilaksanakan pada jangka waktu tertentu (Motowidlo et al., 1997, pp. 71–83).

Kinerja karyawan bagian dari tanggung jawab organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan kinerja karyawan juga dialami pada PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang banjarbaru yang mengungkapkan fenomena-fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan. Target pekerjaan yang tidak tercapai didukung dengan banyaknya jumlah pekerjaan sehingga menyebabkan proses komunikasi tidak berjalan dengan baik, misalnya intruksi berdasarkan surat perintah kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditunjuk, sering terjadinya pelaporan akhir pekerjaan yang terlambat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kurangnya persiapan didalam melakukan pekerjaan yang memungkinkan pekerjaan tersebut tidak berjalan dengan baik, misalnya karyawan tidak membuat rencana pekerjaan meliputi

APD (Alat Pelindung Diri) dan peralatan yang akan dibawa. Disamping itu dukungan kenyamanan lingkungan kerja fisik karyawan meliputi faktor kebersihan, faktor penerangan dan faktor temperatur suhu yang menurunkan konsentrasi karyawan bekerja dan kondisi tersebut menurunkan kinerja karyawan yang menjadi pemicu dan menimbulkan ketidakefektifan.

Berdasarkan dari paparan permasalahan tersebut menjadi faktor penyebab kinerja karyawan. Adapun faktor yang menjadi penyebab kinerja karyawan antaralain komunikasi organisasi dan lingkungan kerja fisik. Komunikasi organisasi dapat mengarahkan karyawan kepada tujuan organisasi agar kinerja yang dilakukan dapat berjalan lebih efisien dan efektif. Komunikasi organisasi sebagai proses di mana organisasi berusaha untuk menyampaikan tujuan organisasi ke karyawan melalui proses verbal dan nonverbal (Cock et al., 1998, pp. 3–11; Deetz, 2001, pp. 3–11; Robbins & Judge, 2015, pp. 223–232). Lingkungan kerja merupakan keadaan dan perlengkapan di sekeliling lingkungan dimana seseorang bekerja meliputi metode kerja, jenis pekerjaan, tata letak kerja baik individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011, p. 2). Lingkungan kerja juga melibatkan fisik, lokasi geografis serta lingkungan tempat kerja (Nzewi et al., 2018, p. 133). Karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman jika kondisi lingkungan dalam keadaan baik.

Berdasarkan dari pengamatan dan wawancara pada karyawan PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang banjarbaru terlihat pada Gambar 1 hasil presentase pencapaian target menjelaskan terdapat tiga jenis pekerjaan jasa yaitu surveyor, sampler dan laboratorium. Jumlah pekerjaan yang terdapat pada surveyor, sampler dan laboratorium sangat bervariasi terdapat kecenderungan naik, akan tetapi pada bulan berikutnya terdapat kecenderungan turun. Sedangkan dengan jumlah pekerjaan tersebut akan berdampak kepada TAT (*Turn Around Time*) yaitu batas waktu pekerjaan yang diselesaikan selama 3 hari dengan pencapaian $\geq 95\%$, TAT juga menggambarkan kualitas pekerjaan tersebut. Pada Gambar 1 terlihat TAT terjadi penurunan yang signifikan pada bulan mei 83.33%, akan tetapi pada bulan agustus mengalami kenaikan 98.67%, kemudian terjadi penurunan kembali pada bulan november 89.54%. Berdasarkan data presentase pencapaian target yang fluktuatif berikut menjadi pemicu dan menimbulkan ketidakefektifan pada PT. Anindya Wiraputra Cabang Banjarbaru.



Gambar 1 Presentase Pencapaian Target

Sumber : PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru (Desember, 2019)

Kondisi diatas sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh para peneliti sebelumnya. Peneliti (Giri & Kumar, 2010, pp. 139–142) menjelaskan komunikasi organisasi mempunyai hubungan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan. Menurut (Pincus, 1986, pp. 404–414) hubungan positif yang signifikan antara kepuasan komunikasi dan kepuasan

kerja. Sedangkan (Ogunola & Akporaro, 2015, pp. 88–90) bahwa terdapat hubungan positif serta signifikan antara komunikasi organisasi dan kinerja seorang karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan dari penelitian (Vischer, 2008, pp. 105–106) mengatakan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Lankeshwara, 2016, pp. 50–56) menjelaskan bahwa *Physical Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employees performance*. Sedangkan menurut (Nzewi et al., 2018, pp. 139–143) hubungan positif yang signifikan yang ada antara ergonomis lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk mengetahui mediasi kepuasan kerja dengan hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang di hasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan yang negatif (Robbins & Judge, 2015, p. 46). Penelitian (Ardiansyah, 2016, pp. 21–27) mengungkapkan keberadaan kepuasan kerja yang memediasi komunikasi dengan kinerja seorang karyawan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan. Sedangkan menurut (Juliarti et al., 2018, pp. 20553–20562) mengungkapkan lingkungan tempat kerja teruji mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan dengan kepuasan kerja, kepuasan pekerjaan teruji mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan kinerja karyawan dan lingkungan di tempat kerja teruji mempunyai pengaruh positif serta signifikan dengan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan memakai metode pendekatan secara kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru yang berlokasi di Jalan A. Yani KM. 21 Landasan Ulin Selatan Kota Banjarmasin Propinsi Kalimantan Selatan. Populasi pada penelitian ialah karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru sebanyak 128 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang menjelaskan bahwa sampel diambil berdasarkan jumlah populasi.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah pendapat responden yang mengisi kuesioner secara daring melalui google form, sedangkan data sekunder adalah data-data yang bersumber dari PT, Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Peneliti dalam hal ini, menggunakan skala Likert sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan, di mana alternatif jawaban yang digunakan adalah 5 point skala, yaitu “Sangat Tidak Baik”, “Tidak Baik”, “Baik”, “Sangat Baik”, dan “Sangat Sangat Baik Sekali”. Pada penelitian ini analisa data memakai SEM-PLS dengan program SmartPLS 3.0 dengan tahapan menentukan indikator yang berbentuk reflektif ataupun formatif, inner model, outer model, mengkontruksi diagram jalur, estimasi weight, pengujian Goodnes of Fit, pengujian hipotesis dan pengujian efek meditasi.

HASIL & PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

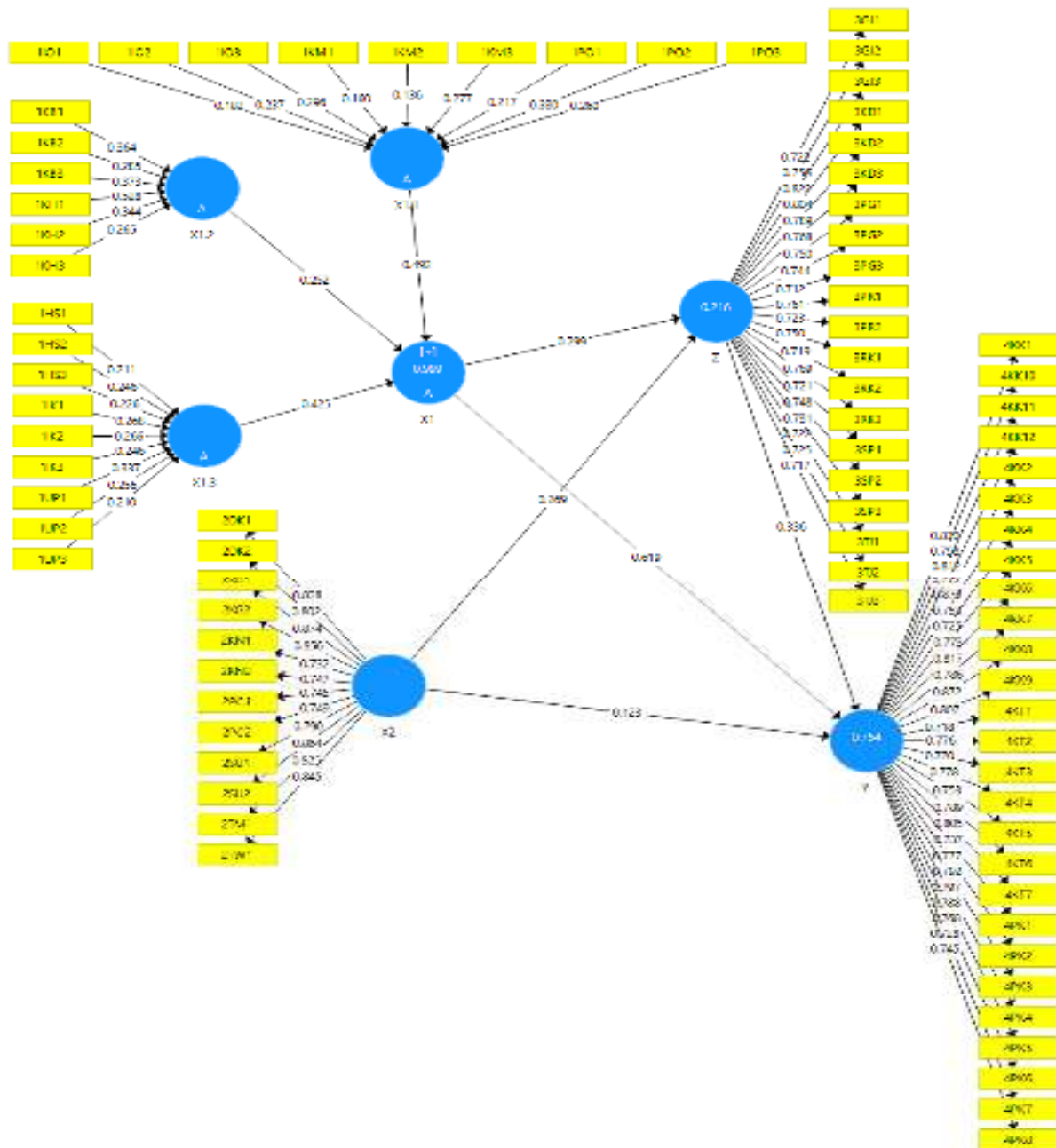
Pada penelitian ini, responden terdiri dari sebanyak 111 responden atau 86.72% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 17 responden atau 13.28% berjenis kelamin perempuan. Responden didominasi berusia antara 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 67 orang atau 52.34%. Sebanyak 106 responden atau 82.81% responden berstatus sudah menikah dan sebanyak 86 orang atau 67.19% responden berpendidikan SMA. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja berada pada masa kerja antara 1 tahun sampai 3 tahun tidak jauh berbeda dengan responden yang mempunyai masa kerja antara lebih dari 3 tahun sampai 5

tahun. Responden dengan masa kerja antara 1 tahun sampai 3 tahun sebanyak 44 orang atau 34.37% sedangkan responden dengan masa kerja antara lebih dari 3 tahun sampai 5 tahun sebanyak 41 orang atau 32.03%. Berdasarkan jabatan atau posisi responden diketahui mayoritas jabatan atau posisi responden yaitu sebagai sampler staf yaitu sebanyak 40 orang atau 31.25%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pengukuran Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga seluruh data tanggapan responden yang diperoleh dari kuisioner dapat digunakan untuk analisis data tahap selanjutnya.

Hasil Evaluasi Model



Gambar 2 Model Struktural Hipotesis

Sumber: Data Primer, data diolah dengan *software SmartPLS 3.0* (2021)

Hasil Evaluasi Outer Model

Evaluasi yang dilakukan pada outer model ini untuk dua indikator yaitu indikator reflektif yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) sedangkan indikator formatif yaitu untuk variabel Komunikasi Organisasi (X_1) sebagai berikut:

Indikator Reflektif

Tabel 1. Hasil perhitungan indikator reflektif

Kriteria	Variabel	Nilai	Nilai yang Memenuhi Syarat
<i>Cronbach's Alpha</i>	X_2	0.951	> 0.70
	Y	0.976	> 0.70
	Z	0.959	> 0.70
<i>Composite Reliability</i>	X_2	0.957	> 0.70
	Y	0.977	> 0.70
	Z	0.962	> 0.70
<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	X_2	0.650	> 0.50
	Y	0.615	> 0.50
	Z	0.560	> 0.50

Sumber: Data Primer, data diolah dengan software SmartPLS3.0 (2021)

Pada table 1 nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,7$ sehingga dapat dinyatakan konstruk reliabel dan memiliki reliabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur. Sedangkan *Average Variance Extracted (AVE)* menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai $> 0,5$; sehingga konstruk memiliki convergent validity yang baik dimana setiap konstruk dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Indikator Formatif

Uji yang akan dilakukan untuk pengukuran Outer model dengan indikator formatif terdiri dari *Variance Inflation Faktor (VIF)*, dan *p-value* dari *Outer weight*.

Tabel 2. Hasil perhitungan indikator formatif

Dimensi	Item	VIF	P-values Outer weight	Nilai yang Memenuhi Syarat
X1.1 (Komunikasi Informasional)	1KM1	1.087	0.001	VIF < 5 outer weight < 0.05
	1KM2	1.107	0.012	
	1KM3	1.108	0.000	
	1IO1	1.095	0.002	
	1IO2	1.127	0.000	
	1IO3	1.126	0.000	
	1PO1	1.112	0.000	
	1PO2	1.183	0.000	
	1PO3	1.140	0.000	
X1.2 (Komunikasi Relasional)	1KB1	1.033	0.001	VIF < 5 outer weight < 0.05
	1KB2	1.022	0.012	
	1KB3	1.041	0.001	
	1KH1	1.023	0.000	
	1KH2	1.033	0.001	
	1KH3	1.023	0.015	
	1UP1	1.174	0.000	VIF < 5 outer weight < 0.05
	1UP2	1.077	0.000	

X1.3 (Komunikasi Informasional / Relasional)	1UP3	1.021	0.003
	1HS1	1.048	0.003
	1HS2	1.087	0.000
	1HS3	1.078	0.000
	1IK1	1.092	0.000
	1IK2	1.060	0.000
	1IK3	1.045	0.000

Sumber: Data Primer, data diolah dengan software SmartPLS3.0 (2021)

Berdasarkan dari table 2 nilai VIF dan outer weight telah memenuhi syarat sehingga indikator variabel X_1 sudah valid dan dapat dilanjutkan ke tahapan berikutnya.

Hasil Evaluasi Inner Model

Uji yang akan dilakukan untuk pengukuran inner model terdiri dari Koefisien determinasi menggunakan R^2 , *predictive relevance* dengan Q^2 , dan *Goodness of Fit Index* (GoF).

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi

Pengaruh	R^2	Interpretasi
X_1 (Komunikasi Organisasi), X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) $\rightarrow$ Z (kepuasan kerja)	0.216	Lemah
X_1 (Komunikasi Organisasi), X_2 (Lingkungan Kerja Fisik), Z (kepuasan kerja) $\rightarrow$ Y (kinerja karyawan)	0.754	Substansial

Sumber: Data Primer, data diolah dengan software SmartPLS3.0 (2021)

Predictive Relevance (Q^2) merupakan nilai yang menunjukkan pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi variabel endogenous. Apabila nilai $Q^2 > 0$, menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang di observasi telah di rekonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relevansi prediktif; sedangkan nilai $Q^2 < 0$, menunjukkan bahwa model tidak mempunyai relevansi prediktif (Hair et al., 2011, p. 145).

$$Q^2 = 1 - [(1 - R1^2) \times (1 - R1^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0.216) \times (1 - 0.754)] = 0.807$$

Berdasarkan hasil perhitungan Q^2 di atas, maka nilai Q^2 pada penelitian ini adalah sebesar 0.807, dimana lebih besar dari 0 yang berarti bahwa model memiliki *predictive relevance*.

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk memvalidasi model secara keseluruhan. Batasan nilai GoF dibagi 3 (tiga) klasifikasi yaitu nilai GoF 0,1; 0,25; dan 0,36 sebagai GoF kecil; medium; dan besar (Ghozali, 2015, p. 83).

$$GoF = \sum \sqrt{Communalities} \times R^2$$

$$GoF = (\sqrt{0.560} \times 0.216) + (\sqrt{0.615} \times 0.754)$$

$$GoF = 0.162 + 0.591 = 0.753$$

Hasil perhitungan GoF sebesar 0.753, dapat disimpulkan bahwa ketepatan model tersebut termasuk kategori besar (> 0.36). Nilai GoF ini memiliki kecocokan model yang dibangun pada kategori besar, artinya bahwa model sangat baik dan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris.

Dari hasil evaluasi inner model berdasarkan nilai R^2 , Q^2 dan GoF yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model adalah robust dan akurat, sehingga pengujian hipotesis penelitian dapat dilakukan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini meliputi: pengujian hipotesis secara langsung dan pengujian hipotesis pengaruh secara tidak langsung yang dilakukan melalui bootstrapping pada software SmartPLS3.0.

Tabel 4 Hasil Pengujian Pengaruh Secara Langsung

Pengaruh	Koefisien jalur	t statistics	p-values	Keterangan
X ₁ (Komunikasi Organisasi) → Z (kepuasan kerja)	0.299	3.473	0.001	Signifikan
X ₂ (Lingkungan kerja fisik) → Z (kepuasan kerja)	0.269	3.465	0.001	Signifikan
X ₁ (Komunikasi Organisasi) → Y (kinerja karyawan)	0.619	11.469	0.000	Signifikan
X ₂ (Lingkungan kerja fisik) → Y (kinerja karyawan)	0.123	2.146	0.032	Signifikan
Z (kepuasan kerja) → Y (kinerja karyawan)	0.336	5.295	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer, data diolah dengan *software SmartPLS3.0* (2021)

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang tercantum pada table 4 didapatkan hasil bahwa variabel X₁ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z, karena nilai t-statistics lebih besar dari critical value ($3.473 > 1.96$), dan p-values lebih kecil dari α ($0.001 < 0.05$). Pada table dapat dilihat Variabel X₂ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Z. Variabel X₁ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Variabel X₂ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y dan Variabel Z memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan dari table dapat dijelaskan bahwa koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan variabel X₁ atau X₂ dapat meningkatkan variabel Z secara signifikan dan peningkatan variabel X₁ atau X₂ dapat meningkatkan variabel Y secara signifikan serta peningkatan variabel Z dapat meningkatkan variabel Y secara signifikan.

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Endogen	Variabel Intervening	Variabel Eksogen	Koefisien	T statistics	p-values	Keterangan
X ₁	Z	Y	0.100	2.901	0.004	Signifikan
X ₂	Z	Y	0.090	2.464	0.014	Signifikan

Sumber: Data Primer, data diolah dengan *software SmartPLS3.0* (2021)

Pengujian hipotesis pengaruh secara tidak langsung dilakukan karena adanya variable *intervening* yang menyebabkan hubungan tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Syarat efek mediasi dapat diterima apabila nilai T-statistik $> 1,96$ (tingkat signifikansi 5%) untuk hipotesis dua arah (*two-tailed*) dan P-value $< 0,05$ (tingkat signifikansi 5%) (Hair et al., 2011, p. 145).

Pengaruh tidak langsung antara variabel X₁ terhadap variabel Y melalui variabel Z, diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara variabel X₁ terhadap variabel Z dan pengaruh langsung antara variabel Z terhadap variabel Y, sehingga besar pengaruh tidak langsung adalah $0.299 \times 0.336 = 0.100$. Dengan p-value yang lebih kecil dari α ($0.004 < 0.05$), maka pengaruh tidak langsung antara variabel X₁ terhadap variabel Y melalui variabel Z adalah signifikan. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Z menjadi variabel mediasi pengaruh variabel X₁ terhadap variabel Y. Variabel Z termasuk mediasi sebagian (*partial mediation*), karena pengaruh langsung variabel X₁ terhadap Y signifikan. Dengan kata lain komunikasi organisasi mampu mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dengan atau tanpa adanya kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh tidak langsung antara variabel X_2 terhadap variabel Y melalui variabel Z, diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara variabel X_2 terhadap variabel Z dan pengaruh langsung antara variabel Z terhadap variabel Y, sehingga besar pengaruh tidak langsung adalah $0.269 \times 0.336 = 0.090$. Dengan p-value yang lebih kecil dari α ($0.014 < 0.05$), maka pengaruh tidak langsung antara variabel X_2 terhadap variabel Y melalui variabel Z adalah signifikan. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Z menjadi variabel mediasi pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Variabel Z termasuk mediasi sebagian (*partial mediation*), karena pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y signifikan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dengan atau tanpa adanya kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

SIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisa serta pembahasan sehingga bisa dikemukakan simpulan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Diterimanya hipotesis 1 yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kakakhel et al., 2015, pp. 315–318) yang menemukan jika komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga mendukung penelitian yang dilakukan (Downs & Hazen, 1977, pp. 65–72; Giri & Kumar, 2010, pp. 139–142) yang menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Diterimanya hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Adnyani, 2019, pp. 2023–2037; Sree & Satyavathi, 2017, pp. 89–94; Wirawan & Sudharma, 2015, pp. 3051–3061) yang menemukan jika lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Diterimanya hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2016, pp. 21–27; Ogunola & Akporaro, 2015, pp. 88–90) yang menemukan jika komunikasi organisasi berpengaruh signifikan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Diterimanya hipotesis 4 ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lankeshwara, 2016, pp. 50–56) yang menemukan bahwa *Physical Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employees performance*. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Hamid & Hassan, 2015, pp. 847–850) yang menemukan hubungan positif yang signifikan yang ada antara ergonomis lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Diterimanya hipotesis 5 ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dhermawan et al., 2012, pp. 175–182) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Ndulue & Ekechukwu, 2016, pp. 17–22) yang menemukan adanya hubungan linear antara kepuasan kerja (sifat pekerjaan, imbalan kerja dan keamanan kerja) dan kinerja karyawan yang merupakan semangat kerja karyawan.

Komunikasi organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Peran kepuasan kerja sebagai mediator adalah mediasi parsial yang berarti komunikasi organisasi mampu mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dengan atau tanpa adanya kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Diterimanya hipotesis 6 ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2016, pp. 21–27; Markiz et al., 2017, pp. 168–180; Meitisari et al., 2018, pp. 444–449) yang menemukan bahwa peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Anindya Wiraputra Konsult Cabang Banjarbaru. Peran kepuasan kerja sebagai mediator adalah mediasi parsial yang berarti lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan dengan atau tanpa adanya kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Diterimanya hipotesis 7 ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Atmaja & Puspitawati, 2018, pp. 98–104; Dharmawan et al., 2012, pp. 175–182; Juliarti et al., 2018, pp. 20553–20562) yang menemukan bahwa peran mediasi kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Saran dari penelitian ini adalah perusahaan hendaknya dalam menjalin dan membina komunikasi organisasi perlu memperhatikan umpan balik perorangan dimana karyawan dapat menerima informasi mengenai kemajuan yang dicapai dalam pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan perbaikan jika ada kekurangan dan menambah semangat kerja karyawan jika pekerjaan yang dilakukan sudah baik sehingga akan membuat karyawan puas dan berdampak positif terhadap kinerjanya. Selain itu Variabel lain yang mempengaruhi kinerja dapat berupa pengembangan karir (*career development*) yaitu proses peningkatan kerja individu yang telah direncanakan seiring dengan lamanya karyawan bekerja dapat di implikasikan ke penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Atmaja, N. P. C. D., & Puspitawati, N. M. D. (2018). Effect of Physical Work Environment Through Productivity Employess Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics and Law*, 17(5), 98–104.
- Campbell, J. P. (1990). Campbell's Multifactor Model. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology Volume 12 Industrial And Organizational Psychology* (Vol. 12, p. 43). John Wiley & Sons, Inc.
- Cock, G. de, Witte, K. de, & Nieuwerkerke, S. van. (1998). Effective Communication within the Organization. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology (Second Edition) Volume 4: Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 387–400). Psychology Press Ltd.
- Deetz, S. (2001). Conceptual Foundations. In F. M. Jablin & L. L. Putnam (Eds.), *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods* (pp. 3–11). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412986243>
- Dharmawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerja Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Downs, C. W., & Hazen, M. D. (1977). A Factor Analytic Study of Communication

- Satisfaction. *The Journal of Business Communication*, 14(3), 63–73. <https://doi.org/10.1177/002194367701400306>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Universitas Diponegoro.
- Giri, V. N., & Kumar, B. P. (2010). Assessing the impact of organizational communication on job satisfaction and job performance. *Psychological Studies*, 55(2), 137–143. <https://doi.org/10.1007/s12646-010-0013-6>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hamid, N. Z. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research (RMBR)*, ISSN: 2306-9007, 4(3), 845–851.
- Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553–20562. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/03/460>
- Kakakhel, S. J., Khan, A., Gul, S., & Jehangir, M. (2015). Impact of organizational communication on organization commitment and job satisfaction: Assessing the moderating role of physical work environment. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(12), 313–321.
- Lankeshwara, P. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.4038/ijms.v3i1.82>
- Markiz, Y., Margono, S., Wirawan, I. D., & Ainur, R. (2017). The Influences of Leadership Styles, Organizational Communication, and Job Satisfaction Toward Employees' Job Performance in Doing Construction Jobs: a Study on Three Construction Companies in Jakarta. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 5(65), 168–180. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-05.23>
- Meitisari, N., Hanafi, A., & Wahab, Z. (2018). Analysis on the Effects of Organizational Communication Climate and Career Development toward Employee Performance with Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 444–449. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8054>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.
- Ndulue, T. I., & Ekechukwu, H. C. (2016). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance: A Study of Nigerian Breweries Plc Kaduna State Branch, Nigeria. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 13–23. <https://doi.org/10.12816/0031600>
- Nzewi, H. N., Augustine, A., Mohammed, I., & Godson, O. (2018). Physical work environment and employee performance in selected brewing firms in Anambra State, Nigeria. *Journal of Good Governance and Sustainable Development in Africa*, 4(2), 131–145.
- Ogunola, A. A., & Akporaro, A. C. (2015). The Relationship between Organizational Communication and Job Performance of Employees of Selected Nigerian Brewing Industries. *Information and Knowledge Management*, 5(2), 85–92.
- Pincus, J. D. (1986). Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance. *Human Communication Research*, 12(3), 395–419. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1986.tb00084.x>

- Pushpakumari, M. D. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis. *City Forum*, 9(1), 89–105.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2014–2041. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p5>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 3–25). John Wiley & Sons, Ltd. https://doi.org/10.1007/978-1-137-10965-1_2
- Sree, R. N. B., & Satyavathi, R. (2017). Employee job satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5), 85–94.
- Vischer, J. C. (2008). Towards an environmental psychology of workspace: How people are affected by environments for work. *Architectural Science Review*, 51(2), 97–108. <https://doi.org/10.3763/asre.2008.5114>
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3037–3062.