

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA *NON FISIK* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN
KERJA**

**(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah BPKAD Kota
Batu)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Ibrahim Islam Haqe
201910160311216

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA

TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah BPKAD Kota Batu)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ibrahim Islam Haqe

NIM : 201910160311216

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan pengaji pada tanggal 05 Januari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Pengaji I : Dr. Mursidi, M.M.

Pengaji II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Pengaji III : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Pengaji IV : Dr. Uci Yuliati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,

Prof. Dr. Mah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Ibrahim Islam Haqe
NIM : 201910160311216
Program Studi : Manajemen
E-mail : ibrahimislamhaqe33@webmail.umm.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai behan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini sata buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, ... Januari 2024

Yang membuat pernyataan



Ibrahim Islam Haqe

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batu)

Ibrahim Islam Haqe

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang
E-mail: ibrahimislamhaqe33@webmail.umm.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai, mengetahui peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPKAD Kota batu dengan sampel berjumlah 60 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan pendekatan total sampling. Pengumpulan data dengan cara menyebarluaskan kuesioner, alat analisis yang digunakan adalah rentang skala dan analisis jalur. Hasil rentang skala kinerja pegawai menunjukkan nilai tinggi, kepuasan kerja menunjukkan nilai puas, lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai baik, dan beban kerja menunjukkan nilai tinggi. lingkungan kerja non fisik, beban kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja non fisik dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci – *lingkungan kerja non fisik, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Batu)

Ibrahim Islam Haqe

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang
E-mail: ibrahimislamhaqe33@webmail.umm.ac.id

Abstrack

The research aims to determine the influence of the non-physical work environment on employee performance, determine the influence of workload on employee performance, determine the influence of the non-physical work environment on job satisfaction, determine the influence of workload on job satisfaction, determine the influence of job satisfaction on employee performance, determine the mediating role of satisfaction work on the relationship between non-physical work environment and employee performance, knowing the mediating role of job satisfaction on the relationship between workload and employee performance. The research population was all Batu City BPKAD employees with a sample of 60 people, the sampling technique used probability sampling with a total sampling approach. Data were collected by distributing questionnaires, the analytical tools used were scale range and path analysis. The results of the employee performance scale range show a high score, job satisfaction shows a satisfied score, the non-physical work environment shows a good score, and workload shows a high score. non-physical work environment, workload, and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. non-physical work environment and workload have a significant positive effect on job satisfaction. Research shows that job satisfaction as a mediating variable can mediate the influence of the non-physical work environment and workload on employee performance.

Keywords : non-physical work environment, workload, job satisfaction, employee performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja**” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Fauzan M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. DR. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Dr. Uci Yuliati, Dra., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Sunarno Setiawan dan Eli Erlin Indiastuti sekaligus untuk kakak saya Nisa Anggraini, serta keluarga besar saya yang tiada hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan serta kasih sayang sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
8. Terima kasih untuk teman teman saya yang sudah menemani mengerjakan skripsi ini terutama Rafli Affanda, Agung, Rasyiq, Isa, Dimas, Andra, Ari, Rifat, Shendy, Brian,

Sakip dan Alm Rafli Angga Syahputra, yang selalu menemani saya revisi skripsi dan terima kasih untuk seluruh teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas doa dan support yang tak pernah henti saya dapatkan.

9. *Last but not least, i wanna thank me for believing in me to doing all this hard work and never quit.*

Akhirnya, dengan keterbatasan dan kekurangan saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, Januari 2024

Ibrahim Islam Haqe



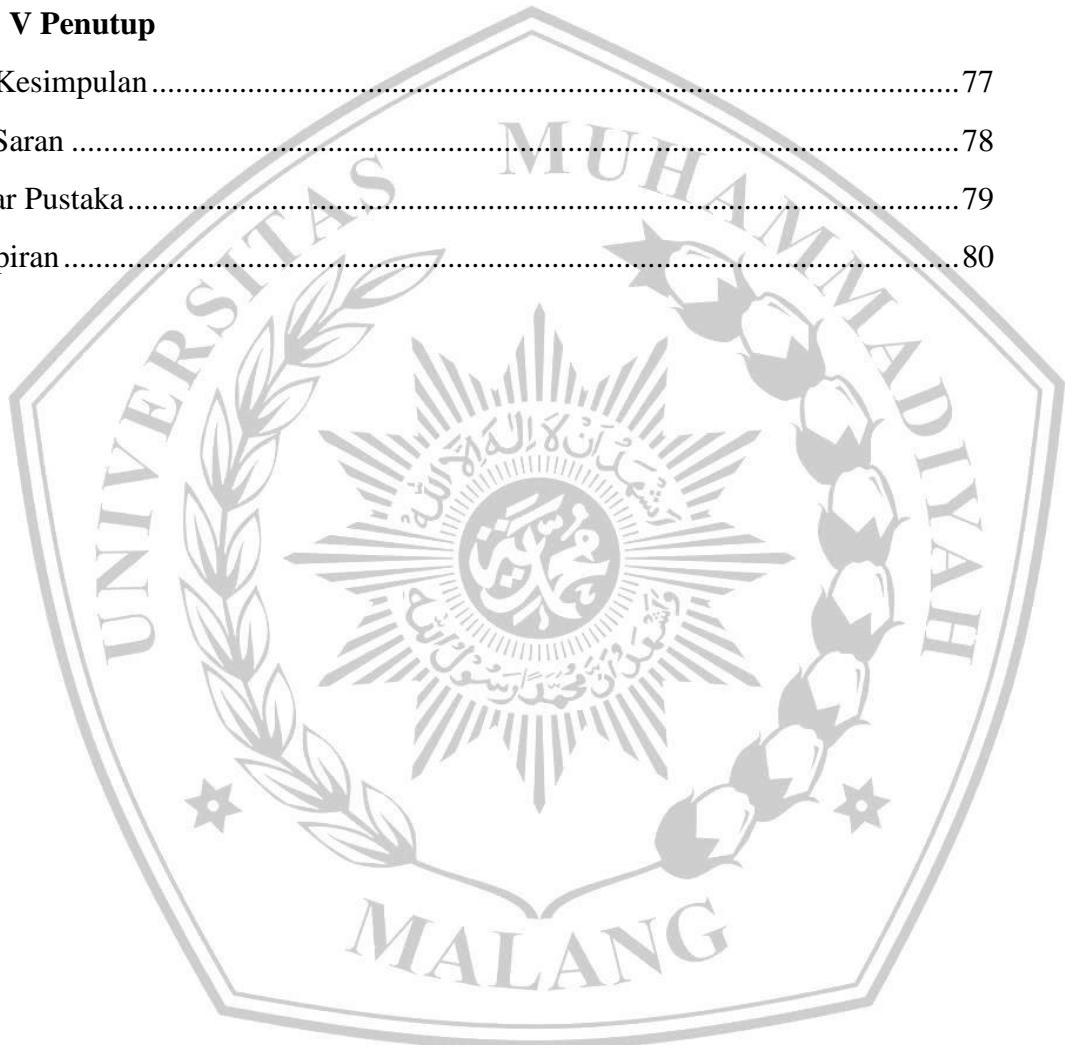
DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| Cover | i |
| Lembar Persetujuan | ii |
| Lembar Orisinalitas..... | iii |
| Abstrak..... | iv |
| Kata Pengantar | vi |
| Daftar Isi | viii |
| Daftar Gambar | x |
| Daftar Tabel | xi |
| BAB I Pendahuluan | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II Tinjauan Pustaka | |
| A. Penelitian Terdahulu | 9 |
| B. Landasan Teori..... | 13 |
| C. Kerangka Pikir | 25 |
| D. Hipotesis | 27 |
| BAB III Metode Penelitian | |
| A. Lokasi Penelitian | 32 |
| B. Jenis Penelitian | 32 |
| C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 32 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 33 |
| E. Data Dan Sumber Data..... | 38 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 38 |
| G. Teknik Pengukuran Variabel | 39 |
| H. Uji Instrumen | 40 |
| I. Uji Asumsi Klasik | 40 |
| J. Teknik Analisis Data..... | 41 |
| K. Uji Hipotesis | 44 |
| BAB IV Hasil dan Pembahasan | |

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 52 |
| B. Gambaran Karakteristik Responden | 56 |
| C. Hasil Uji Instrumen..... | 58 |
| D. Hasil Uji Asumsi Klasik | 60 |
| E. Hasil Analisis Data..... | 61 |
| F. Hasil Uji Hipotesis | 72 |
| F. Pembahasan | 76 |

BAB V Penutup

| | |
|----------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 77 |
| B. Saran | 78 |
| Daftar Pustaka | 79 |
| Lampiran | 80 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 24 |
| Gambar 4.1 Model Analisis Jalur | 65 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Data Hasil Wawancara Pegawai | 6 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 7 |
| Tabel 3.1 Variabel, Indikator, dan Item Pertanyaan | 43 |
| Tabel 3.2 Pengukuran Jawaban Item Pertanyaan | 45 |
| Tabel 3.3 Rentang Skala | 50 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin, Jumlah, dan Persentase Responden..... | 56 |
| Tabel 4.2 Lama Bekerja, Orang, dan Persentase Responden | 56 |
| Tabel 4.3 Usia, Orang, dan Persentase Responden..... | 57 |
| Tabel 4.4 Pendidikan, Orang, dan Persentase Responden | 58 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas | 58 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas..... | 59 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas | 60 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolineritas | 61 |
| Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur Variabel Kinerja Pegawai | 61 |
| Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur Variabel Kepuasan Kerja..... | 63 |
| Tabel 4.11 Pengaruh langsung dan tidak langsung | 64 |
| Tabel 4.12 Rekapitulasi rentang skala Kinerja pegawai | 66 |
| Tabel 4.13 Rekapitulasi rentang skala Kepuasan kerja | 67 |
| Tabel 4.14 Rekapitulasi rentang skala Lingkungan kerja | 69 |
| Tabel 4.15 Rekapitulasi rentang skala Beban kerja | 70 |
| Tabel 4.16 Rekapitulasi hasil uji t (Kinerja Pegawai) | 72 |
| Tabel 4.17 Rekapitulasi hasil uji t (Kepuasan Kerja) | 73 |
| Tabel 4.18 Hasil uji sobel X1 terhadap Y melalui Z | 75 |
| Tabel 4.19 Hasil uji sobel X2 terhadap Y melalui Z | 75 |

DATAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... | 87 |
| Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden | 91 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen | 101 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 104 |
| Lampiran 5 Hasil Uji Analisi Data | 105 |
| Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis | 106 |



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong dan Baron 2012, A Handbook of Human Resource Management Practice, 10th Edition, Kogan Page Limited, London.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Medan: Perdana Publishing.
- Arika, (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit
- Arikunto, S. (2002). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong dan Baron. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta.
- Baron, R.A & Byrne, D. (1994). Social Psychology: Understanding Human Interaction. Boston: Allyn & Bacon
- Bernardin dan Russel. (2003). Human resource management (An Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Bougie, Sekaran, dan Uma. (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research, 295, 336
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al, (1995). Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga.
- Gilmer, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, Kencana, Jakarta.
- Hameed, (2014). Impact of Layout Facilities on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan).International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2;February 2014.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irwandy, (2007). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul". ISSN : 1978-0575 Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143. file:///F:/SUMBER/1098-4245-1-PB.pdf. (Diakses tanggal 10 November 2016)
- Koesmono, (2015) "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". Surabaya. Jurnal Penelitian. Hlm. 6-7.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Komaruddin, (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perjapin Prima. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, No. 2.
- Kuncoro, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Maharani, (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang:

- UIN-Maliki Press.
- Mangkunegara, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia:Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Meshkati, N., (2011). Human mental workload.
- Mudayana, Fansyuri Ilham, & Sri Suryoko. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 5 (1): 1-13.
- Munandar, Ashar S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Narmodo dan Wadji, (2007), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri”, *Jurnal Dayasaing*, Universitas Muhamadiyah Surakarta, Vol. 4, No. 1. pp. 1–8.
- Nitisemito, (2004). Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paramitadewi, (2017). Pengaruh Beban Kerja Dn Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6. No.6. ISSN:2302-8912.
- Priansa, (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- Putra, (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal : 22
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2017). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta
- Robbins and Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyaningsih, (2020). Deskripsi Kemampuan Penalaran Adaftif Siswa di SMP Negeri 5 Purwokerto Ditinjau dari Keaktifan Belajar Siswa. *AlphaMath : Journal of Mathematics Education*, 5(2), 34. <https://doi.org/10.30595/alphamath.v5i2.7344>
- Siagian, Sondang P, (2004), Prinsip-prisip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Siswanto, (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiharto, (2001). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan. Thesis Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV. <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Syahrum dan Salim. (2012). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung : Cipta Pustaka
- Tanzeh, Ahmad. (2011). Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras.
- Umar, (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Wexley & Yukl. (2018). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia, Alih Bahasa M. Shobaruddin (Kedua). PT. Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=529116>

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | dinastirev.org Internet Source | 10% |
| 2 | eprints.upnyk.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | www.slideshare.net Internet Source | 2% |
| 4 | media.neliti.com Internet Source | 2% |

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off