

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta**

PT Pos Indonesia didirikan pertama kali oleh Gubernur Jenderal G. W. Baron di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1946. Peranan kantor pos semakin penting dan berkembang setelah penemuan teknologi telegram dan telepon, sehingga dibentuk Jawatan Pos Telegram (Jawatan PTT) berdasarkan statlad nomor 395 tahun 1906. Dengan dikeluarkannya Undang-Undang perusahaan negara Hindia Belanda (Indische bedrijvewet / IBF). Sejak tahun 1907 Jawatan Pos Telegram (Jawatan PTT) dipegang oleh departemen perusahaan-perusahaan pemerintah (Departement Van Government Bedrijvenment).

Seiring datang tibanya Jepang yang mengambil ahli kekuasaan Belanda di Indonesia, Jawatan PTT Jawa dan Jawatan PTT Sulawesi. Jawatan PTT Republik Indonesia berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambilan alih kantor pos PTT di Bandung oleh angkatan muda PTT (AMPTT) dari pemerintah militer Jepang. Dalam peristiwa ini gugur sekelompok pemuda anggota angkatan muda PTT sehingga pada tanggal tersebut menjadi tonggak awal berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahunnya sebagai 36 bakti PTT, yang kemudian menjadi hari bakti pariwisata, pos dan telekomunikasi (PARPOSTEL).

Pada tanggal 27 Desember 1949, Jawatan PTT mulai memusatkan perhatiannya pada pembangunan yang meliputi bidang kepegawaian, keuangan,

perbaikan perlengkapan bangunan yang rusak dan pembangunan gedung yang baru. Pada tahun 1960 pemerintah mengadakan reorganisasi alat-alat produksi dan distribusi yang ditunjukkan kearah pelaksanaan pasal 33 UUD 1945. Untuk itu dikeluarkan UU No. 19 prp Tahun 1960. Berdasarkan UU tersebut semua perusahaan yang modal keseluruhannya merupakan kekayaan negara, baik yang terjadi karenapemisahan dari kekayaan negara maupun karena nasionalisasi, menjadi Perusahaan Negara (PN).

Dengan PP No. 240 Tahun 1961, dibentuklah perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN POSTEL). Dengan PP No. 30 Tahun 1965, PN POSTEL dipecah menjadi dua perusahaan yaitu PN Pos dan Giro dan PN Telekomunikasi. Dengan dikeluarkannya UU No. 9 Tahun 1965 Status Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dikelompokkan menjadi tiga status yaitu: Perusahaan Jawatan (*perjan*), Perusahaan Umum (*perum*), dan Perusahaan Perseroan (*persero*). Selanjutnya status PN Pos dan Giro diubah menjadi Perum Pos dan Giro berdasarkan PP No. 24 tahun 1978. Kemudian ditetapkan PP No. 3 Tahun 1983 yang mengatur tata cara pengawasan dan pembinaan Perjan, Perum, dan Persero untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan baru tersebut PP No. 9 Tahun 1978 yang mengatur tentang Perum Pos dan Giro diganti dengan PP No. 24 Tahun 1984.

Dengan semakin meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan jasa pos serta dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas usaha penyelenggaraan jasa pos dan giro. Maka perum Pos dan Giro dirubah statusnya menjadi PT. Pos Indonesia (*Persero*) yang diatur melalui PP No. 5 Tahun 1995 tanggal 27 Febuari 1995. Tentang pengalihan status Perum Pos dan Giro menjadi

perusahaan Perseroan dengan nama PT. Pos Indonesia (*Persero*) yang secara resmi telah terdaftar dengan akta notaris Sutjipto., SH No. 107 tahun 1995 tanggal 20 Juni 1995.

PT Pos Indonesia dalam menjalankan bisnisnya melakukan beberapa transformasi dengan berbagai cara antara lain dengan perekrutan profesional di bidang bisnis logistik serta pendampingan konsultan dalam merumuskan strategi dan positioning bisnisnya. Sumberdaya yang ditempatkan adalah orang-orang terpilih yang memiliki kompetensi dalam penanganan supply chain management. Di dalam aktifitas bisnisnya, karyawan PT Pos Indonesia selalu berperilaku dengan berpedoman kepada budaya perusahaan yang dimilikinya. Budaya perusahaan tersebut adalah *Professional*, yaitu dengan selalu menunjukkan kinerja yang berkualitas, Orientasi pada pelanggan, yaitu dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Selain itu, dalam penerapan system kerja dan operasionalnya, pos logistik selalu mengutamakan *Safety* (keselamatan) dan dengan *Lean* (mengutamakan biaya seefisien mungkin. Setiap karyawan logistic selalu terbuka (*Open minded*) terhadap pembelajaran, pengembangan dan inovasi dan selalu bertujuan memberikan hasil yang terbaik untuk *stake holdernya* (*Great result*).

Oleh karena itu, pengelola PT Pos Indonesia harus lebih peka dalam memperhatikan karyawan seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam menunjang karyawan bekerja dapat menimbulkan semangat kerja, keceriaan dalam bekerja bahkan karyawan akan merasa puas sehingga merasa

nyaman pada setiap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Hasil Penyebaran Kuesioner

Peneliti sebelumnya melakukan penelitian di PT POS Indonesia cabang Yogyakarta, karena tidak diperbolehkan penyebarab kuesioner disana peneliti dipindahkan di Kantor Prosessing Center PT POS Indonesia yang berahda di Jl. Plemburan. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara meninggalkan kuesioner tersebut di Kantor Prosessing Center PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta yang ditanggung jawab oleh karyawan Kantor Prosessing Center PT POS Indonesia. Sebelum penelitian langsung ke lapangan, peneliti mengajukan surat ijin riset kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan karena penulis juga membutuhkan data karyawan PT POS Indonesia maka penulis disuruh membuat surat ijin permintaan data karyawan oleh pihak Kantor POS sesuai peraturan yang berlaku dikantor/perusahaan. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 14-31 Agustus 2017. Hasil penyebaran kuesioner dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

### **Rincian Penyebaran Kuisioner**

No	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1.	Kuesioner yang disebar	105 kuesioner
2.	Kuesioner yang kembali	100 kuesioner
3.	Kuesioner tidak kembali	5 kuesioner
4.	Kuesioner yag tidak memenuhi kriteria	0 kuesioner
5	Kuesioner yaang dapat diolah	100 kuesioner

*Sumber: Data Lampiran 2018*

Pada penelitian ini kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 105 kuesioner. Kuesioner ini disebarkan dalam waktu 2 minggu, pada jam kerja

karyawan. Adanya kendala pada saat menyebarkan kuesioner, yaitu jumlah karyawan yang banyak dan sibuk mengerjakan tugas dan bagian masing-masing serta tidak semua karyawan berada di kantor, maka kuesioner tersebut ditinggal di kantor POS Indonesia Yogyakarta. Jumlah kuesioner yang bisa dikumpulkan kembali 100 kuesioner dan bisa diolah oleh peneliti adalah sejumlah 100 kuesioner. Jumlah sampel data yang terkumpul telah memenuhi ukuran sampel minimum yang disyaratkan.

### 3. Profil Responden/Subyek Penelitian

Subyek atau responden penelitian ini terdiri berdasarkan beberapa kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, pekerjaan dan lama bekerja di PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang terdiri dari 37 item pernyataan, 7 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, 10 item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju) dan 12 item pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan, 8 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju).

Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut mengenai karakteristik responden berdasarkan beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti:

#### a. Berdasarkan jenis kelamin

Responden yang membantu dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 atau sebesar 10% , karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90 atau sebesar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa

berdasarkan jenis kelamin, karyawan yang bekerja di PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta didominasi oleh laki-laki sebesar 90%. Adapun hasil klasifikasi berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Jenis Kelamin Responden**

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	90	90%	100%
	Perempuan	10	10%	
	<b>Total</b>	<b>100</b>		

*Sumber : Data Lampiran 2018*

b. Berdasarkan Status Pekerjaan

Status pekerjaan responden yang peneliti maksud adalah status pekerjaan sebagai karyawan tetap di PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta. Jumlah responden karyawan tetap PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta 100 responden (100%).

**Tabel 4.3**

**Status Pekerjaan**

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase	Jumlah
Pekerjaan	Karyawan	100	100%	100%
	Total	100		

*Sumber : Data Lampiran 2018*

c. Berdasarkan Masa Kerja

Dari sisi masa kerja, semua responden memiliki masa kerja yang sesuai dengan kriteria peneliti yaitu lebih dari 3 tahun sebanyak 100 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki cukup berpengalaman karena

mereka telah ikut serta dalam organisasi tersebut cukup lama yaitu lebih dari 3 tahun, sehingga responden telah mengetahui dengan baik kondisi dan lingkungan organisasi

**Tabel 4.4**

Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden	Keterangan	Total Responden	Presentase	Jumlah
Masa Kerja	≥ 3 Tahun	100	100%	100%
	Total	100		

*Sumber: Data Lampiran 2018*

## B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Sebelum melakukan analisis data, langkah awal dalam menganalisis data penelitian adalah dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap daftar pertanyaan atau kuesioner yang diajukan. Pada penyebaran kuesioner formal, responden diberikan 37 pernyataan yang mewakili setiap variabel. Hasil data diuji dengan validitas dan reliabilitas menggunakan AMOS. Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan hasil survei dengan 100 responden.

### 1. Uji Validitas

Uji kualitas instrumen akan dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam istilah AMOS Uji validitas disebutkan Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) atau CFA. CFA dirancang untuk menguji *unidimensionalitas* dari suatu kontruk teoritis. Analisis ini juga sering disebut menguji validitas suatu kontruk teoritis (Ghozali, 2008 dalam Siswoyo

Haryono 2017). Variable latin yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dibentuk berdasarkan konsep teoritis dengan beberapa indikator atau variable manifest. Analisa konfirmatori ingin menguji apakah indikator dan dimensi pembentuk kontruk laten merupakan indikator dan dimensi yang valid sebagai pengukur kontruk laten.

Analisa konfirmatori dalam penelitian ini merupakan model CFA 2<sup>nd</sup> order yang dilakukan antar kontruk eksogen dan kontruk endogen secara gabungan dalam penelitian ini terdiri dari dua kontruk eksogen dan dua kontruk endogen. Variable lingkungan kerja dan komitmen organisasi merupakan kontruk eksogen, sedangkan varibael kinerja karyawan dan kepuasan kerja merupakan kontruk endogen. Hasil analisis konfirmatori atau CFA antar kontruk eksogen maupun anatr kontruk endogen akan dibahas pada bagian selanjutnya. Uji CFA/ uji validitas dilakukan oleh program AMOS dengan melihat output AMOS yaitu pada *Estimate* dengan cara membandingkan p value dengan alpa 5%, jika p value lebih kecil dari 0,05 dan nilai C.R. lebih besar dari 1,96 maka dinyatakan valid (Wijanto, 2008 dan Ghozali, 2008 dalam Siswoyo Haryono, 2017). Demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

Hasil Uji Validitas Instrumen

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kp8 <--- kepuasan	1.000				
kp7 <--- kepuasan	.807	.210	3.842	***	par_1
kp6 <--- kepuasan	1.251	.270	4.636	***	par_2
kp1 <--- kepuasan	1.155	.232	4.976	***	par_3
ko8 <--- komitmen	1.000				
ko7 <--- komitmen	.706	.094	7.483	***	par_4

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ko6	<---	komitmen	.969	.125	7.726	***	par_5
ko5	<---	komitmen	1.049	.118	8.865	***	par_6
ko4	<---	komitmen	.895	.131	6.839	***	par_7
ko3	<---	komitmen	.888	.142	6.250	***	par_8
ko1	<---	komitmen	.674	.124	5.422	***	par_9
lk1	<---	lingkungan	1.000				
lk2	<---	lingkungan	1.282	.255	5.022	***	par_10
lk3	<---	lingkungan	.986	.230	4.287	***	par_11
lk4	<---	lingkungan	1.214	.282	4.296	***	par_12
lk5	<---	lingkungan	1.364	.326	4.180	***	par_13
lk6	<---	lingkungan	1.319	.277	4.765	***	par_14
lk7	<---	lingkungan	1.404	.255	5.507	***	par_15
k1	<---	kinerja	1.000				
k2	<---	kinerja	.906	.127	7.130	***	par_16
k3	<---	kinerja	.968	.159	6.079	***	par_17
k4	<---	kinerja	.874	.159	5.484	***	par_18
k5	<---	kinerja	.468	.117	3.992	***	par_19
k6	<---	kinerja	1.108	.155	7.130	***	par_20
k7	<---	kinerja	1.265	.151	8.403	***	par_21
k8	<---	kinerja	1.058	.171	6.172	***	par_22
k9	<---	kinerja	1.306	.205	6.359	***	par_23
k10	<---	kinerja	.919	.178	5.155	***	par_24
ko9	<---	komitmen	.751	.111	6.744	***	par_31
ko10	<---	komitmen	.744	.121	6.155	***	par_32
kp5	<---	kepuasan	1.598	.286	5.594	***	par_33
kp4	<---	kepuasan	1.593	.315	5.052	***	par_34
kp3	<---	kepuasan	1.585	.335	4.729	***	par_35

Sumber: Data Lampiran 2018

Keterangan: \*\*\* (*P value* sangat kecil dan berada dibawah 0,05)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan, lingkungan kerja , komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki *p-value* dibawah 0,05. Dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid dan semua dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur fenomena yang sama. Reliabilitas dihitung dengan rumus;

$$\text{Construct-Reliability} = \frac{(\sum \text{Standart Loading})^2}{(\sum \text{Standart Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dengan *cut of value* untuk *construct reliability* minimal 0,70

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan 100 responden diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronback Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,919	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,946	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,919	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,946	Reliabel

*Sumber: Data Lampiran 2018*

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai Cronbach Alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,919, variabel komitmen organisasi sebesar 0,946, variabel kepuasan kerja sebesar 0,919, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,946 yang masing-

masing nilai variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan (kuesioner) dari masing-masing variabel adalah *reliable*.

### 3. Statistic Driskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, maka berikut didalam tabel akan ditampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian ini meliputi : jumlah sampel, rata-rata sampel (mean), nilai minimum, nilai maksimum serta standar deviasi bagi masing-masing variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7. Selain itu adapun kriteria analisis deskriptif yang sudah ditentukan untuk setiap indikator dalam masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

#### Kriteria Analisis Deskriptif

No	Presentase	Kriteria
1	4,2-5	sangat tinggi
2	3,4-4,2	tinggi
3	2,6-3,4	sedang
4	1,8-2,6	rendah
5	1-1,8	sangat rendah

Untuk mengetahui mean dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil analisis statistik deskriptif Lingkungan Kerja

<b>Hasil output statistic Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja</b>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Ruang kerja yang tidak bising membuat karyawan tenang dalam bekerja	100	3	5	4.28	.621
Suhu udara yang sejuk dan Segar membuat karyawan nyaman dalam bekerja	100	2	5	4.22	.811
Hubungan kerja karyawan dengan rekan berjalan dengan baik	100	3	5	4.33	.514
Karyawan bekerjasama dengan karyawan lain ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja	100	2	5	4.36	.612
Fasilitas keamanan seperti tempat parker, CCTV dan adanya satpam membuat karyawan tenang dalam bekerja	100	2	5	4.28	.712
Fasilitas mushola yang disediakan PT Pos Indonesia membantu karyawan dalam beribadah	100	3	5	4.58	.535
Asuransi esehatan yang diberikan PT.Pos Indonesia sangat berarti bagi karyawan	100	3	5	4.46	.576
Valid N (listwise)	100				
Rata-rata				4,36	

*Sumber : Data Lampiran 2018*

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai rata-rata 4,36 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di kantor processing center PT POS Indonesia adalah sangat tinggi. Maka menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju

dengan adanya variabel Lingkungan Kerja di Kantor Prossing Center PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta

Tabel 4.9

Hasil analisis statistik deskriptif Komitmen Organisasi

<b>Hasil Output Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi</b>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Karyawan merasa sebagai bagian dari keluarga PT. Pos Indonesia	100	3	5	4.23	.649
Karyawan merasa ada ikatan emosional di PT. Pos Indonesia	100	1	5	3.80	.829
Karyawasn benar-benar merasa seolah-olah masalah kantor PT. Pos Indonesia adalah masalah karyawan juga	100	1	5	3.71	.868
Karyawan akan sangat senang menghabiskan karirnya di PT. Pos Indonesia	100	2	5	3.93	.728
Akan sangat berat bagi karyawan untuk meninggalkan PT. Pos Indonesia	100	2	5	4.00	.711
Karyawan rugi jika meninggalkan PT. Pos Indonesia sekarang	100	1	5	4.04	.790
Sekarang, bekerja di PT. Pos Indonesia merupakan kebutuhan sekaligus keinginan karyawan	100	3	5	4.14	.569
Pindah dari tempat kerja satu ketempat yang lain tampak yidak etis untuk karyawan	100	1	5	3.83	.865
Karyawan dididik untuk percaya pada nilai loyal pada satu tempat kerja atau instansi	100	2	5	4.06	.649
Salah satu alas an utama karyawan bekerja di PT. Pos Indonesia adalah karyawan percaya bahwa loyalitas itu penting	100	3	5	4.10	.704
Valid N (listwise)	100				
Rata-rata				3,98	

*Sumber : data Lampiran 2018*

pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat

penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel Komitmen Organisasi mempunyai rata-rata 3,98 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di kantor processing center PT POS Indonesia adalah tinggi. Maka menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju dengan adanya variabel Komitmen Organisasi di Kantor Prosssing Center PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta

Tabel 4.10

## Hasil analisis statistik deskriptif Kinerja Karyawan

<b>Hasil Output Statistik Deskriptif Variabel Kinerja</b>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
saya memiliki kualitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain	100	2	5	3.52	.785
Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas tugas pokok dan pekerjaan di PT. Pos Indonesia	100	2	5	3.81	.615
.Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan	100	2	5	4.01	.611
Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target volume yang telah ditetapkan	100	2	5	3.91	.570
Karyawan mampu untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan yang disediakan oleh PT. Pos Indonesia	100	3	5	3.99	.522
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	100	2	5	3.99	.659
Efisiensi dan efektivitas kerja karyawan melebihi rata-rata karyawan lain yang bekerja di PT. Pos Indonesia	100	2	5	3.39	.852
Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan	100	2	5	3.90	.659
Karyawan mampu melakukan pekerjaan secara mandiri	100	2	5	3.93	.807
Karyawan bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja di PT Pos Indonesia	100	2	5	4.06	.736

<b>Hasil Output Statistik Deskriptif Variabel Kinerja</b>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Karyawan membanggakan kepada orang lain bahwa PT Pos Indonesia tempat karyawan bekerja adalah PT yang bagus	100	3	5	4.22	.596
Karyawan sangat senang memiliki PT Pos Indonesia untuk tempat bekerja daripada PT lain, sejak pertama kali nya karyawan karyawan memutuskan untuk bergabung	100	3	5	4.09	.588
Valid N (listwise)	100				
Rata-Rata				3,90	

*Sumber : Data Lampiran 2018*

Pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel Kinerja mempunyai rata-rata 3,90 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di kantor processing center PT POS Indonesia adalah tinggi. Maka menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju dengan adanya variabel Kinerja di Kantor Processing Center PT POS Indonesia Cabang Yogyakarta.

Tabel 4.11  
Hasil analisis statistik deskriptif Kepuasan Kerja

<b>Hasil Output Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja</b>					
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Adanya kesempatan promosi dari PT. Pos Indonesia menambah semangat kerja karyawan	100	3	5	4.02	.696
Karyawan merasa bahwa kenaikan pangkat di PT Pos Indonesia ini dapat diperoleh dengan mudah	100	1	5	3.15	.957
Karyawan merasa nyaman bekerja di PT Pos Indonesia karena atasan mengawasi kondisi bawahannya	100	2	5	3.77	.737
Untuk mendisiplinkan karyawan, atasan selalu melakukan pembinaan dan pengawasan	100	3	5	4.00	.651
Rekan kerja membantu ketika karyawan menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	100	3	5	4.23	.584
Rekan kerja bersikap baik kepada karyawan	100	3	5	4.21	.640
Pekerjaan karyawan didukung dengan peralatan yang lengkap	100	3	5	3.96	.549
PT Pos Indonesia memberika jenis pekerjaan yang menambah pengalaman karyawan	100	3	5	4.23	.529
Valid N (listwise)	100				
Rata-rata				3,95	

*Sumber : Data Lampiran 2018*

Pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penelitian setiap item variabel/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel Kinerja mempunyai rata-rata 3,95 dengan skor minimum 1 dan maksimum 5. hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di kantor processing center PT POS Indonesia adalah sangat tinggi. Maka menunjukkan bahwa pegawai sangat setuju dengan adanya

variabel Kinerja di Kantor Prosssing Center PT POS Indonesia  
Cabang Yogyakarta

### C. Hasil Penelitian ( Uji Hipotesis )

#### 1. Evaluasi Asumsi-asumsi SEM

Proses analisis data dan hasil penelitian akan menjelaskan langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

##### a. Ukuran sample besar

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Jika mengacu pada ketentuan dari Hair, et al (2013) yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representatif adalah sekitar 100-200. Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan untuk uji SEM.

##### b. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria critical ratio skewness nilai terbesar  $\pm 2,58$ . Data dapat disimpulkan mempunyai distribusi normal jika nilai critical ratio skewness value dibawah harga mutlak 2,58 (Ghozali, 2011).

Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.12**  
Pengujian Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
ko10	3.000	5.000	-.140	-.571	-.960	-1.960
ko9	2.000	5.000	-.280	-1.142	.166	.340
k10	2.000	5.000	-.552	-2.253	.268	.548
k9	2.000	5.000	-.684	-2.791	.296	.605
k8	2.000	5.000	-.958	-3.909	1.900	3.879
k7	2.000	5.000	-.048	-.196	-.677	-1.381
k6	2.000	5.000	-.415	-1.696	.599	1.222

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
k5	3.000	5.000	-.014	-.055	.703	1.435
k4	2.000	5.000	-.998	-4.076	2.874	5.866
k3	2.000	5.000	-.805	-3.286	2.387	4.872
k2	2.000	5.000	-.394	-1.607	.571	1.167
k1	2.000	5.000	-.066	-.271	-.407	-.831
lk7	3.000	5.000	-.481	-1.964	-.730	-1.489
lk6	3.000	5.000	-.719	-2.935	-.684	-1.395
lk5	2.000	5.000	-.797	-3.256	.558	1.139
lk4	2.000	5.000	-.917	-3.743	2.341	4.779
lk3	3.000	5.000	.267	1.089	-.938	-1.914
lk2	2.000	5.000	-.876	-3.576	.283	.577
lk1	3.000	5.000	-.265	-1.082	-.635	-1.297
ko1	3.000	5.000	-.260	-1.060	-.705	-1.440
ko3	1.000	5.000	-.709	-2.894	.733	1.496
ko4	2.000	5.000	-.209	-.852	-.344	-.702
ko5	2.000	5.000	-.339	-1.386	-.040	-.082
ko6	1.000	5.000	-1.058	-4.317	2.586	5.279
ko7	3.000	5.000	.015	.061	-.073	-.150
ko8	1.000	5.000	-.607	-2.477	.309	.631
kp1	3.000	5.000	-.026	-.108	-.915	-1.868
kp3	2.000	5.000	-.222	-.905	-.170	-.346
kp4	3.000	5.000	.000	.000	-.619	-1.264
kp5	3.000	5.000	-.075	-.308	-.415	-.846
kp6	3.000	5.000	-.213	-.868	-.652	-1.331
kp7	3.000	5.000	-.025	-.103	.330	.673
kp8	3.000	5.000	.183	.745	-.203	-.415
Multivariate					213.064	22.165

Sumber Data Lampiran 2018

Pada tabel 4.12 dari nilai *critical ratio skewness* value hampir semua menunjukkan distribusi normal karena nilainya dibawah 2,58, kecuali indikator K9, K8, K4, K3, LK6, LK5, LK4, LK2, KO3 dan KO6 yang memiliki nilai *critical ratioskewness* diatas 2,58 yaitu dengan nilai -2,791, -3,909, -4,076, -3,286, -2,935, -3,256, -3,743, -3,576, -2,894 dan -4,317. Sedangkan uji normalitas *multivariate* memberikan nilai *critical ratio* 22,165 sedikit diatas 2,58. Jadi secara *multivariate* berdistribusi tidak normal. Hal ini terjadi karena data yang digunakan

adalah data yang dimasukkan apa adanya, yang didapat dari data primer sehingga memungkinkan adanya respon dari setiap individu yang sangat beragam, sehingga asumsi normalitas secara multivariate tidak dapat terpenuhi dalam pengujian SEM sehingga analisis dapat diabaikan dan analisis dapat tetap dilanjutkan.

### c. Identifikasi *Outliers*

#### 1. Multivariate Outliers

*Outlier* adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variable tunggal maupun kombinasi. (Hair et al, dalam Ghozali, 2008 dalam Siswoyo Haryono 2017)

Untuk mengetahui multivariate outliers dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis Distance*. Jarak mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) untuk tiap-tiap observasi anak menunjukkan jarak sebuah observasi data terhadap nilai rata-rata (*centroid*) nya. Observasi data yang jauh dari nilai centroidnya dianggap outlier dan harus dibuang (didrop) dari analisis. Kriteria yang digunakan berdasarkan nilai chi- squares pada derajat kebebasan (Degree of freedom) 37 yaitu jumlah indikator dalam fit model penelitian ini pada tingkat signifikansi 0,001. Nilai *Mahalanobis Distance* atau  $X^2(37;0,001) = 69,349$ . Hal ini berarti semua kasus (*observation number*) yang memiliki nilai *Mahalanobis d-squared* yang lebih

besar dari 69,349 adalah multivariate *outlier*. Hasil *output* perhitungan *mahalanobis distance* oleh program AMOS adalah sebagai berikut:

TABEL 4.13  
Hasil Uji Multivariate Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
59	67.230	.000	.039
64	65.095	.001	.002
12	64.556	.001	.000
67	64.090	.001	.000
57	59.104	.003	.000
66	58.120	.004	.000
52	56.590	.006	.000
14	54.926	.010	.000
54	53.810	.013	.000
22	52.820	.016	.000
25	52.801	.016	.000
24	52.682	.016	.000
6	52.475	.017	.000
74	52.443	.017	.000
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

Sumber: data lampiran 2018

Dari table 4.13 diatas dapat diketahui bahwa seluruh observasi data memiliki nilai mahalanobis d-squared dibawah 69,349 yang berarti data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan tidak terdapat *multivariate outlier*.

#### d. Uji Asumsi Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan melihat pengaruh yang kuat antar variabel independen (eksogen). Multikolinearitas ada apabila terdapat nilai korelasi antar indikator yang nilainya  $\geq 0,9$ . (Ramdhani,2009). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.14**  
*Correlations*

	Estimate
komitmen <--> lingkungan	.188

*Sumber: Data lampiran 2018*

Pada tabel 4.14 output nilai korelasi antar variabel komitmen dengan lingkungan sebesar 0,188. Karena korelasi rendah (dibawah 0,9) sehingga pada model tidak ada masalah multikolinearitas.

e. Uji Goodness of fit

Tujuan uji model fit atau *Goodness of fit* adalah untuk mengetahui seberapa tepat variabel-variabel manifes (variabel indikator) tersebut dapat menjelaskan variabel laten yang ada. Hasil uji *Goodness of fit* dapat dilihat pada tabel 4.15:

**Tabel 4.15**  
*Goodness of fit*

Goodness of fit	Cut of value	Hasil	Kriteria
Chi Square	Diharapkan kecil	1252,136	Marginal
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,612	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,555	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,636	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,607	Tidak Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	2,561	Marjinal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,126	Marginal

*Sumber: Data lampiran 2018*

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model fit. Hal ini ditunjukkan pada nilai RMSEA (0,126), dan CDMI/DF (2,561) dinyatakan memiliki nilai marginal mendekati model fit, dan nilai GFI (0,612), TLI (0,568), AGFI (0,555) dan CFI (0,596) dinyatakan

memiliki nilai tidak fit karena nilainya masih jauh dari nilai rekomendasi. Pada proses berikutnya dilakukan analisis modifikasi model untuk memberikan alternatif model yang dapat digunakan untuk meningkatkan nilai pada *goodness of fit* pada model yang telah ada. Hasil Uji *Goodness of fit* setelah modifikasi model sebagai berikut:

**TABEL 4.16**

*Goodness of fit*

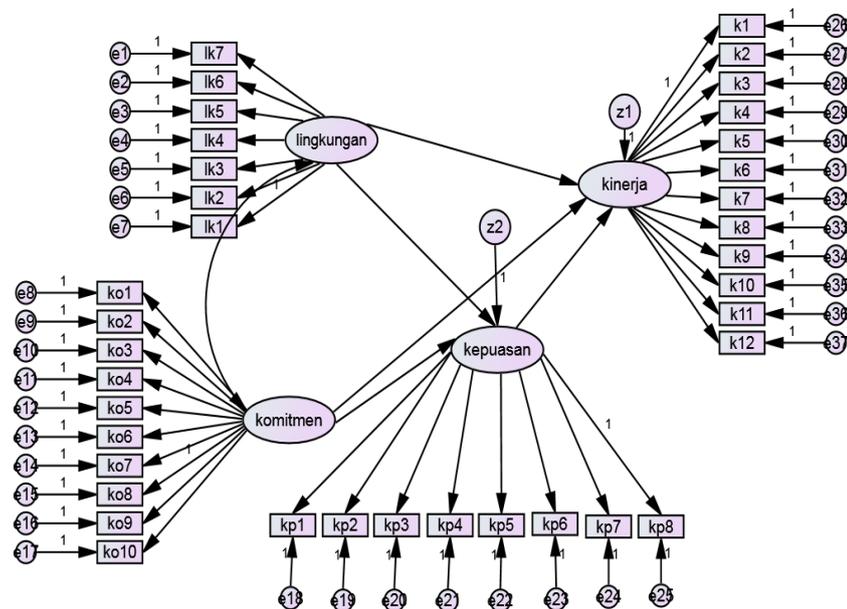
Goodness of fit	Cut of value	Hasil	Kriteria
Chi Square	Diharapkan kecil	600,228	Marginal
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,783	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,716	Marginal
CFI	$\geq 0,90$	0,918	Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,899	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,399	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,063	Fit

Sumber: Data lampiran 2018

Pada tabel 4.16 hasil pengujian *goodness of fit* model persamaan struktural terdapat 3 nilai telah memenuhi kriteria yaitu CMIN/DF, RMSEA, dan CFI dan 3 nilai pada posisi marginal yaitu GFI, AGFI, DAN TLI. Merujuk pada model *parsimony* (Ghozali, 2011) jika terdapat satu atau dua kriteria yang telah terpenuhi maka model secara keseluruhan dapat dikatakan baik, maka hasil pengujian model persamaan struktural diterima dan dapat dilakukan analisis selanjutnya

## 2. Analisis SEM

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar 4.1 berikut ini:



Untuk menganalisis hubungan antar variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta penurunan hipotesis, hasil dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17

Hubungan Antar Variabel

			Estimate	C.R.	P	Keterangan
kepuasan	<---	lingkungan	.554	3.325	***	Positif dan signifikan
kepuasan	<---	komitmen	.104	1.989	.047	Positif dan signifikan
kinerja	<---	lingkungan	-.226	-1.045	.296	Positif dan tidak signifikan
kinerja	<---	komitmen	-.125	-1.490	.136	Positif dan tidak signifikan
kinerja	<---	kepuasan	1.190	3.772	***	Positif dan signifikan

Sumber: Data lampiran 2018

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

a. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Angka estimate adalah 0,554, hal ini menunjukkan bahwa hubungan motif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta dalam sebuah ruang atau tempat kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Angka p adalah \*\*\*, hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05. Sehingga (H1) yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” **terdukung** dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

b. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Angka estimate adalah 0,104, hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja positif. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi berpengaruh dengan meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Angka p adalah 0,047, hal ini menunjukkan angka p di bawah 0,05. Sehingga (H2) yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” **terdukung** dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

c. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Angka estimate adalah -0,226, hal ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan negatif. Artinya baik dan tidaknya lingkungan kerja yang tercipta dalam ruang kerja dari sarana prasarana maupun

hubungan dengan rekan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Angka  $p$  adalah 0,296, hal ini menunjukkan angka  $p$  di atas nilai 0,05. Sehingga (H3) yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **tidak terdukung** dan dapat dinyatakan tidak ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

d. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Angka estimate adalah -0,125, hal ini menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan negatif. Artinya tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak berhubungan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Angka  $p$  adalah 0,136, hal ini menunjukkan angka  $p$  di atas 0,05. Sehingga (H4) yang berbunyi “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” **tidak terdukung** dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

e. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Angka estimate adalah 1,190, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya semakin meningkat pula. Angka  $p$  adalah \*\*\* , hal ini menunjukkan angka  $p$  di atas 0,05. Sehingga (H5) yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan” **terdukung** dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Untuk melihat hubungan atau apakah ada pengaruh kepuasan kerja diantara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja diantara komitmen organisasi dan kinerja karyawan yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effects* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effects* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (*independen* dan *dependen*). Untuk melihat pengaruh dari variabel *intervening* atau mediasi dapat dilihat melalui tabel berikut

Tabel 4.18

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	lingkungan	komitmen	kepuasan	Kinerja
kepuasan	.588	.204	.000	.000
kinerja	-.156	-.159	.773	.000

Sumber: Data lampiran 2018

Tabel 4.19

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	lingkungan	Komitmen	kepuasan	Kinerja
kepuasan	.000	.000	.000	.000
kinerja	.455	.156	.000	.000

*Sumber: Data lampiran 2018*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari standardized direct effects -0,156 dengan standardized indirect effects 0,455. Untuk hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, terdukung meskipun hubungan langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Oleh karena itu kepuasan kerja bisa menjadi mediasi dalam pengaruh hubungan tersebut. Maka (H6) yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebagai mediator antara lingkungan kerja dan pembelian kinerja karyawan” **terdukung dan diterima**, bahwa variabel kepuasan kerja memediasi antara kedua variabel tersebut.

Pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari standardized direct effects -0,159 dengan standardized indirect effects 0,156. Untuk hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, terdukung meskipun hubungan langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja

karyawan tidak signifikan. Oleh karena itu kepuasan kerja bisa menjadi mediasi dalam pengaruh hubungan tersebut. Maka (H7) yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh tidak positif dan signifikan sebagai mediator antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan” **terdukung dan diterima**, bahwa variabel kepuasan kerja memediasi antara kedua variabel tersebut.

#### **D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H1) menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh positif dan signifikan. Artinya lingkungan kerja baik atau tidak, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tugas yang membuatnya sangat sibuk, membuat karyawan tidak terlalu memperhatikan lingkungan kerja. Sehingga ketika adanya perubahan pada tempat kerja atau penambahan kelengkapan fasilitas pada tempat kerja tidak akan mengurangi dalam karyawan menjalankan tugasnya. Karyawan di Kantor Processing Center PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta akan tetap disibukan dengan pekerjaannya. Bahkan bisa bertambah setiap harinya. Hasil ini mendukung hasil dari penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang berbunyi “lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan” selain itu, Dwi Maya Sari (2016) juga melakukan penelitian yang menunjukkan hasil “Lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan” .Sehingga kenyamanan lingkungan tempat karyawan bekerja bukan salah satu penentu meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung.

Hasil pengujian efek mediasi kepuasan kerja diantara lingkungan kerja dan kinerja karyawan (H2) menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gita Sugiyarti (2012) menemukan " bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan", dalam penelitian lain menurut Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) berbunyi "Pengaruh Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan" dalam penelitian lain juga disebutkan bahwa "*Job satisfaction mediates the relationship between behavior environments and workers' productivity* artinya Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan perilaku dan produktivitas pekerja" Fathi Aborawe Naser Salem(2015). Sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Selain itu, adanya lingkungan yang baru dan lengkap yang sebelumnya tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sekarang dapat dirasakan dan dinikmati oleh karyawan Kantor Processing Center PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta dengan dimediasi oleh kepuasan karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal ini berarti hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini terdukung.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (H3) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya kepuasan kerja yang tinggi dalam diri karyawan dalam bekerja didapat dari tersedianya lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Hal ini, ditunjukkan karyawan yang sebelumnya dengan fasilitas seadanya dan terbatas bekerja dengan seaneh sendiri tetapi sekarang dengan adanya fasilitas yang nyaman dapat meningkatkan kerja

karyawan dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil ini mendukung hasil penelitian Masrokah, (2012) dalam Nirza Marzuki Husien dan Andrian Hady, (2012) yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Endang Pitaloka dan Irma Paramita Sofia (2014) dikatakan bahwa "*the work environment significantly affects job satisfaction*" artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja". Hal ini berarti hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini terdukung.

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (H4) menunjukkan hasil tidak ada pengaruh positif dan signifikan. Artinya bahwa komitmen organisasi yang tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disebabkan karena kesadaran karyawan bahwa kerja itu merupakan tanggung jawabnya, sehingga tetap akan berkinerja dengan bagus dan tidak memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Faktor lain, sebagian karyawan di Kantor Processing Center PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta sudah bekerja sangatlah lama dan sudah hingga puluhan tahun. Sehingga tinggi dan tidaknya komitmen karyawan pada Kantor Processing Center PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tetap akan menyelesaikan tugas yang sudah ditanggungnya setiap hari. penelitian ini mendukung penelitian Emmy Ermawati (2017) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel kontrak psikologi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Klinik Husada Mulia Kabupaten Lumajang. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya menyakinkan nilai-nilai organisasi dari

pemimpin organisasi serta keberagamannya asal lingkungan dan strata pendidikan yang dibawa masuk kedalam organisasi sehingga karyawan masih terbawa pada nilai-nilai dari luar lingkungan organisasi untuk masuk kedalam organisasi. Sehingga adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini tidak terdukung.

Hasil pengujian efek mediasi kepuasan kerja diantara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (H5) menunjukkan hasil yang signifikan meskipun hanya memediasi sebagian. Walaupun belum sepenuhnya karyawan Kantor Processing Center PT pos Indonesia Cabang Yogyakarta memiliki komitmen atau keterikatan yang kuat dalam perusahaan tapi sedikit sudah ada yang menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan. Hal ini dilakukan karyawan karena merasa puas dalam bekerja dan menimbulkan komitmen yang tinggi dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gunawan Cahyasumirat, (2008) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor melalui kepuasan kerja yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja. Namun demikian pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja kerja internal auditor lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Peneliti lain juga mengutarakan bahwa “kepuasan kerja karyawan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” dalam Camela Ikey Badhoeg Dadie dan Rini Nugraheni (2016) dan dalam penelitian Dodi Yuleona, Nelmidia

dan Antoni (2013) mengatakan “terdapat peningkatan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini terdukung.

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja (H6) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang sudah dikerjakan dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada Kantor Processing Center PT Pos Indonesia Cabang Indonesia. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tingginya komitmen organisasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan. Mendukung hasil penelitian Fatema Mohammed dan muath Eleswed (2013) “*Results revealed a positive relationship between job satisfaction and organizational commitment*” artinya hasil mengungkapkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi”. Sedangkan menurut Willian dan Hazer, (1996) dalam Gunawan Cahyasumirat, (2006) mengungkapkan kemungkinan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini berarti hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini terdukung.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (H7) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja karena

perhatiandan kepedulian dari manajer pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Dari Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) yang berbunyi “bahwa antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh”. Sehingga dalam hal ini dapat ditunjukkan dengan karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari, maka kepuasan pada karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Yogyakarta.. Hal ini berarti hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini terdukung