

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kelelahan Emosional Pada MTS Negeri 2 Pekanbaru

Zahra Luthfiana¹, Hardi², Afvan Aquino³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Lancang Kuning
e-mail: zahraluthfiana07@gmail.com¹, hardi@unilak.ac.id², afvanaquino21@gmail.com³

Abstract

The purpose of this study is to look at how emotional exhaustion affects the work environment and job satisfaction of teachers at MTs Negeri 2 Pekanbaru. Questionnaires were handed to 30 teachers at MTs Negeri 2 Pekanbaru to collect data. SmartPLS software is used to conduct the test, which includes path analysis. The findings revealed that the work environment influenced job satisfaction, that the work environment influenced emotional exhaustion, that emotional exhaustion influenced job satisfaction, and that the work environment had no effect on job satisfaction due to the mediating role of emotional exhaustion.

Keywords : Work environment, job satisfaction, emotional exhaustion

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh kelelahan emosional terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di MTs Negeri 2 Pekanbaru. Kuesioner dibagikan kepada 30 guru di MTs Negeri 2 Pekanbaru untuk mengumpulkan data. Perangkat lunak SmartPLS digunakan untuk melakukan pengujian, yang meliputi analisis jalur. Temuan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kelelahan emosional, bahwa kelelahan emosional mempengaruhi kepuasan kerja, dan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karena peran mediasi kelelahan emosional.

Kata kunci : Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kelelahan emosional

1. PENDAHULUAN

SDM merupakan aset penting dalam perusahaan karena tanpa SDM kegiatan operasional sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan. Berdirinya sebuah organisasi atau perusahaan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan harus bisa menjaga dan mempertahankan SDM yang mereka miliki baik secara fisik maupun psikologinya. Adanya tuntutan kerja yang diberikan tidak menutup kemungkinan kondisi psikologi karyawan dapat dipengaruhi. Apabila tuntutan pekerjaan mengakibatkan stres yang berkepanjangan pada karyawan maka akan memicu terjadinya kelelahan emosional. Kelelahan emosional merupakan sejenis stres yang dialami oleh orang yang bekerja pada bidang pelayanan misalnya perawat, transportasi, kepolisian, pendidikan, dan lain sebagainya (Schuler dan Jackson, 2007 dikutip Mujiatun, 2019:450).

Profesi guru dituntut harus mampu meningkatkan mutu pendidikan serta menciptakan anak didik yang berkualitas. Tanggung jawab yang cukup besar ini memberikan beban tersendiri kepada guru. Belum lagi tugas dan peran guru untuk menyusun program pengajaran dan pembelajaran sesuai kurikulum atau membuat silabus, menyediakan bahan ajar, menentukan metode belajar mengajar, melakukan administrasi kelas, menyusun daftar nilai, memberi tugas kepada siswa dan mengoreksinya serta menghadapi perilaku siswa.

Sumber – sumber kelelahan dapat bersumber dari jam kerja yang panjang, kurangnya kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, jumlah staf, material, peralatan dan lain – lain yang memadai, politik serta masalah ekonomi seperti prestise yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan kelelahan (Yuksel-Kacan, Orsal, & Kosgeroglu, 2016 dalam Mujiatun, 2019:448). Dalam penelitian Santika dan Sudibia (2017) didapat hasil bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika seorang guru merasa puas dalam melakukan proses belajar mengajar serta tugas lainnya maka dia dapat membantu instansi dalam mencapai tujuannya yaitu mengembangkan

potensi peserta didik dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh keadaan emosionalnya yang bisa berubah akibat kondisi kerja yang dihadapinya. Lingkungan kerja tidak ada kaitannya dengan proses produksi namun lingkungan kerja merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dalam organisasi atau perusahaan karena lingkungan kerja berhubungan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan beban kerja yang diberikan kepada guru ditambah kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung baik secara fisik maupun non fisik akan mempengaruhi perasaannya dalam melakukan pekerjaannya yang lama kelamaan menjadi kelelahan emosional. Kelelahan emosional merupakan salah satu dari sindrom *burnout* dan merupakan kunci utama dari sindrom *burnout*. Seperti yang dinyatakan oleh Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) dalam Alifandi (2016:15). Penelitian Romadhoni, et al (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi perasaan guru mengenai menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang mereka lakukan. Dole dan Shroeder dalam Nurmansyah (2016:176) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan Antari dan Suwandana (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Namun, adanya faktor psikologik yang terpengaruh oleh lingkungan kerja yaitu terjadinya kelelahan emosional mengakibatkan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja.

Peneliti belum menemukan penelitian terdahulu mengenai peran mediasi kelelahan emosional pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan secara terpisah – pisah serta teori – teori yang ada pada variabel yang dipilih, peneliti mencoba melakukan penelitian untuk melihat apakah kelelahan emosional memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada MTs Negeri 2 Pekanbaru serta pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia. Kemudian, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.

Lingkungan tempat kerja. Menurut Widodo (2015), sebagaimana dikutip oleh Supit (2019:3720), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan segala sarana dan prasarana kerja yang diperlukan. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau situasi besar yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya atau operasional perusahaan (Gardjito, dkk, 2014 dalam Antari 2016:4520). Menurut beberapa ahli tersebut, lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau situasi yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Dalam Muhraweni, Sedarmayanti (2011) (2017:59) Menurut definisinya, lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Wibowo dkk (2014) dalam Muhraweni (2017:63), terdapat indikator-indikator dalam lingkungan fisik kerja sebagai berikut: 1) Tata ruang kerja, 2) Pencahayaan, 3) Sirkulasi udara, 4) Kondisi peralatan kerja, dan 5) kebersihan Menurut Munandar (2010) sebagaimana dikutip Alfarisi (2014: 9), indikator lingkungan kerja non fisik adalah: 1) hubungan rekan kerja, 2) hubungan bawahan, 3) hubungan atasan, 4) iklim kerja yang dinamis, 5) budaya perusahaan, 6) kebijakan perusahaan, dan 7) peraturan.

Kelelahan emosional. Menurut Baba (2009) dalam Putri dan Budiani (2012:13), kelelahan emosional adalah keadaan emosi yang terus menerus yang mengakibatkan ketegangan psikologis (jiwa) sebagai akibat dari tekanan kerja. Kita bisa menjadi lelah secara emosional ketika kita dihadapkan pada situasi stres, masalah, tuntutan pribadi dan pekerjaan yang berkepanjangan atau berturut-turut. Kelelahan emosional dibedakan dengan gejala umum, seperti munculnya kecemasan ketika mencoba untuk mulai bekerja. Individu menjadi frustrasi atau marah pada dirinya sendiri akibat kebiasaan buruk tersebut (Babakus et al. 1999 dalam

Santika 2017:635). Sudirno mengutip Maslach dan Jackson (1981) sebagai sumber (2015: 5) Menurut teori ini, kelelahan emosional berlebihan, dan sumber daya emosional seseorang dikosongkan sebagai akibat dari kontak dengan orang lain. Menurut Houkes et al. (2003) dalam Santika (2017:636), ada empat penanda untuk mengevaluasi kelelahan emosional: 1) beban kerja, 2) tekanan waktu, 3) kurangnya dukungan sosial, dan 4) stres peran.

Kepuasan Kerja. Menurut Mila Badriyah (2015) dalam Gustini (2019:28) kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pekerja terhadap aspek – aspek yang menyenangkan dan tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya sesuai penilaian masing – masing individu. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan serta sikap seseorang dalam memandang pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon atas harapan yang diterimanya. Dalam Busro (2018:102) adapun hal – hal yang menentukan kepuasan kerja sebagai berikut : 1) Hubungan kerja, 2) Tantangan kerja yang dicirikan oleh adanya kemauan untuk menyelesaikan tugas, 3) Perlindungan kerja. Adapun indikator kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek – aspek kepuasan kerja menurut Rivai (2010) dalam Pangarso (2015:180) yaitu : 1) Pekerjaan, 2) Supervise, 3) Organisasi dan manajemen, 4) Kesempatan pengembangan diri, 5) Gaji, 6) Rekan kerja, 7) Kondisi kerja.

Kepuasan kerja menurut Mila Badriyah (2015) dalam Gustini (2019:28), didefinisikan sebagai sikap dan sentimen pekerja terhadap bagian yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari pekerjaannya, yang ditentukan oleh penilaian masing-masing individu. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dengan sikap mengacu pada bagaimana ia menanggapi harapan yang diterimanya. Menurut Busro (2018:102), faktor-faktor berikut mempengaruhi kepuasan kerja: 1) Hubungan di tempat kerja, 2) Kesulitan di tempat kerja yang ditandai dengan kemauan untuk melaksanakan tugas, dan 3) Keamanan tempat kerja. Menurut Rivai (2010) dalam Pangarso (2015: 180), indikator kepuasan kerja didasarkan pada bidang kepuasan kerja sebagai berikut: 1) pekerjaan, 2) pengawasan, 3) organisasi dan manajemen, 4) kesempatan untuk pengembangan diri, 5) gaji, 6) rekan kerja, dan 7) keadaan kerja.

2. METODE

Penelitian dilakukan pada guru MTs Negeri 2 Pekanbaru dengan jumlah sampel 30 orang yang terdiri atas 21 guru PNS dan 9 guru nonPNS. Dikarenakan populasi penelitian sedikit maka peneliti melakukan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau teknik *sampling*. Teknik sensus disebut juga *sampling* jenuh yang artinya sampel diambil dari keseluruhan anggota populasi (Sugiyono, 2016:124). Penelitian dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data melalui instrumen penelitian berupa kuesioner. Jawaban atas setiap pertanyaan diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan *software SmartPLS* versi 3.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel diantaranya :

1. Variabel bebas (X) : Variabel lingkungan kerja
2. Variabel mediasi (Z) : Variabel kelelahan emosional
3. Variabel terikat (Y) : Variabel kepuasan kerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran digunakan untuk menganalisis hubungan variabel dan indikator. Model pengukuran dibedakan menjadi dua yaitu model pengukuran reflektif dan model pengukuran

formatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan model pengukuran reflektif karena indikator merupakan cerminan dari variabelnya namun indikator tidak mempengaruhi variabel.

a) *Construct Reliability and Validity*

Adapun alat ukur yang digunakan yaitu *composite reliability*, *cronbach's alpha*, dan AVE (*convergent validity*). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,7$ serta nilai AVE sebesar $\geq 0,5$. *Construct reliability and validity* ini dilakukan untuk mengukur kehandalan suatu variabel.

Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
X	0,935	0,944	0,585
Y	0,911	0,929	0,653
Z	0,728	0,829	0,548

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan AVE variabel X, Y dan Z yang telah memenuhi kriteria nilai yang telah ditetapkan ($\geq 0,7$). Artinya masing – masing variabel dikatakan reliabel. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel dan mendasari variabel tersebut.

b) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana suatu variabel benar – benar berbeda dari variabel lain (variabel adalah unik). Pengukuran terbaru yang terbaik dalam SmartPLS dengan melihat nilai Heteroit – Monotrait Ratio (HTM) yaitu $< 0,90$. Hasil pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel berikut ini

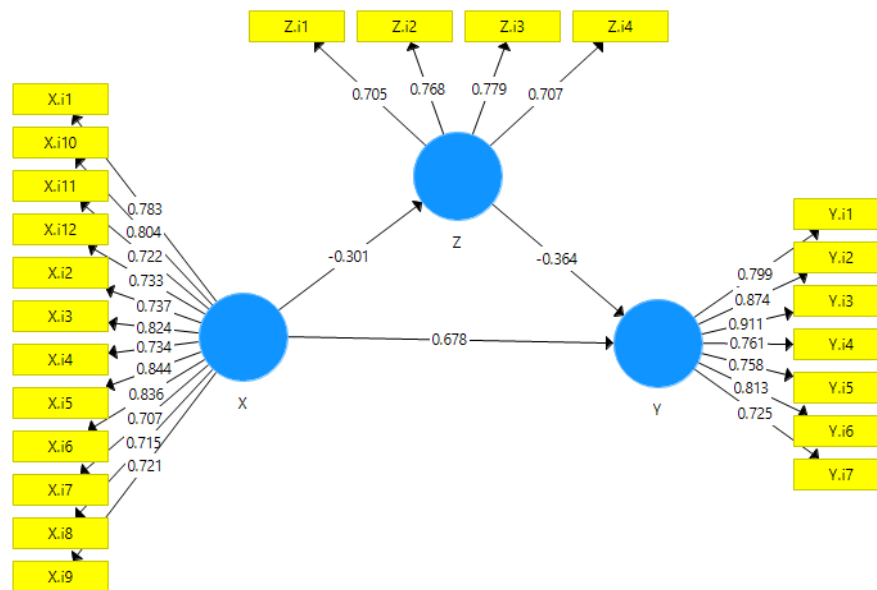
Tabel 2
Discriminant Validity

	Original Sample	Cut Off	Status
$Y \rightarrow X$	0,831	$< 0,90$	Valid
$Z \rightarrow X$	0,374	$< 0,90$	Valid
$Z \rightarrow Y$	0,666	$< 0,90$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui korelasi dinyatakan valid karena mempunyai nilai HTM $< 0,90$.

Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS versi 3.



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran)

2. Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural adalah model yang menghubungkan antar variabel (Sarwono, 2015:23). Uji pada model ini menggunakan *R square* untuk menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen apakah berpengaruh baik/ buruk. Kemudian menggunakan *f square* untuk menilai dampak dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen.

a) *R square*

Uji ini dilakukan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. Ketentuan nilainya yaitu 0,67; 0,33; dan 0,19 dengan keterangan kuat, sedang dan lemah (Chin, 1988 dalam Sarwono, 2015:23). Hasil *R square* (R^2) masing – masing variabel ditunjukkan pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
R Square

	R Square
Y	0,741
Z	0,090

Sumber : Data Diolah, 2021

R Square jalur I sebesar 0,741. Artinya kemampuan variabel X dalam menjelaskan Y adalah sebesar 74,1%, dengan demikian model tergolong substansial (kuat). Sedangkan *R Square* jalur II sebesar 0,090. Artinya kemampuan X dan Y dalam menjelaskan Z sebesar 9%, dengan demikian model tergolong lemah (buruk).

b) *F square*

Uji ini dilakukan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Ketentuan nilainya 0,02; 0,15; dan 0,35 dengan keterangan pengaruh lemah, pengaruh cukup dan pengaruh kuat (Sarwono, 2015). Hasil *f square* ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4
F Square

	Original Sample
$X \rightarrow Y$	1,614
$X \rightarrow Z$	0,099
$Z \rightarrow Y$	0,466

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 1,614 yang dikategorikan sebagai pengaruh kuat. Kemudian pengaruh variabel X terhadap variabel Z sebesar 0,099 yang dikategorikan sebagai pengaruh lemah. Serta pengaruh variabel Z terhadap variabel Y sebesar 0,466 yang dikategorikan sebagai pengaruh kuat.

3. Uji Signifikansi (*Bootstraping*)

Uji signifikan digunakan untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Uji ini untuk melihat besarnya pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah. Sedangkan jika nilai koefisien jalurnya negatif maka pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan 0,05 atau 5%. Hasil uji signifikansi pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi (*Bootstraping*) Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value
$X \rightarrow Y$	0,678	0,688	0,112	6,080	0,000
$X \rightarrow Z$	-0,301	-0,356	0,136	2,213	0,027
$Z \rightarrow Y$	-0,364	-0,347	0,144	2,525	0,012

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari data yang diperoleh dapat diuraikan pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel sebagai berikut :

a. $X \rightarrow Y$

Hipotesis : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Diperoleh hasil koefisien jalur sebesar 0,678, T statistic sebesar 6,080 ($>1,96$) dan P value sebesar 0,000 ($<0,05$). Artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang searah serta signifikan. Dengan demikian hipotesis diterima.

b. $X \rightarrow Z$

Hipotesis : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional.

Diperoleh hasil koefisien jalur sebesar -0,301, T statistic sebesar 2,213 ($>1,96$) dan P value sebesar 0,027 ($<0,05$). Artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Z yang berlawanan arah dan signifikan. Maka hipotesis diterima.

c. $Z \rightarrow Y$

Hipotesis : Diduga kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Diperoleh hasil koefisien jalur sebesar -0,364, T statistic sebesar 2,525 ($>1,96$) dan P value sebesar 0,012 ($<0,05$). Artinya terdapat pengaruh variabel Z terhadap variabel Y yang berlawanan arah serta signifikan. Dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima.

Sedangkan hasil uji signifikan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut

Tabel 6
Hasil Uji Signifikansi (*Bootstrapping*) Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,110	0,118	0,066	1,649	0,100

Sumber : Data Diolah, 2021

Hipotesis : Diduga lingkungan kerja yang dimediasi oleh kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari data tersebut diperoleh pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ adalah 0,110 dengan T statistic sebesar 1,649 ($>1,96$) serta P value sebesar 0,100 ($<0,05$). Artinya pengaruh ini tidak signifikan, maka Z dinyatakan tidak memediasi pengaruh X terhadap Y. Dengan demikian hipotesis ditolak.

Pembahasan

Dampak Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada taraf signifikansi 5%, statistik T untuk hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) adalah 6,080 dengan nilai two-tailed 1,96 yang menunjukkan bahwa nilai kriteria harus $>1,96$. Hasil sampel asli adalah 0,678, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak langsung atau positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan temuan ini, hipotesis 1 diterima, yang menyiratkan bahwa lingkungan kerja telah terbukti berdampak pada kepuasan kerja. Hubungan antara variabel-variabel ini adalah positif, menyiratkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Parimita et al (2013), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat meningkatkan prestasi kerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada tingkat sosial.

Dampak Tempat Kerja pada Kelelahan Emosi

Hasil hubungan antara lingkungan kerja (X) dan kelelahan emosional (Z) memiliki statistik T sebesar 2,213, lebih besar dari nilai two-tailed sebesar 1,96 berdasarkan data yang telah dianalisis. Nilai sampel asli adalah -0,301, menunjukkan hubungan negatif atau berlawanan antara variabel. Hasilnya, hipotesis 2 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja telah terbukti mempengaruhi kelelahan emosional. Hubungan proporsional terbalik antara variabel dikenal sebagai efek sebaliknya. Kelelahan emosional berkurang dengan lingkungan kerja yang lebih baik, dan sebaliknya. Para penulis tidak dapat menemukan jurnal yang meneliti dampak tempat kerja terhadap kelelahan emosional. Kelelahan emosional, di sisi lain, merupakan dimensi dan fitur mendasar dari kelelahan. Romadhoni, omong-omong, melakukan penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap burnout (2015).

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Di dapat hasil hubungan kelelahan emosional (Z) dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai T statistik sebesar 2,525 yang berarti memenuhi kriteria nilai *two tailed* ($>1,96$) pada taraf signifikan 0,05. Nilai *original sample* menunjukkan -0,364 yang berarti terdapat hubungan negatif variabel kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima artinya kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hubungan kedua variabel ini memiliki pengaruh negatif yang artinya berlawanan arah dimana semakin tinggi kelelahan emosional maka semakin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santika

dan Sudibia (2017) yang dikutip oleh Mujiatun (2019) bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres yang berkepanjangan membuat psikologi seseorang terganggu dan menimbulkan kelelahan emosional yang dapat mempengaruhi rasa puasannya terhadap pekerjaannya.

Kelelahan Emosi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan peran mediasi kelelahan emosional memiliki T statistik sebesar 1,649, lebih rendah dari nilai kriteria 1,96 atau nilai signifikansi 0,100 bila melihat data. 0,110 adalah nilai sampel asli. Akibatnya, hipotesis 4 dikesampingkan karena kelelahan emosional tidak memoderasi pengaruh tempat kerja terhadap kepuasan kerja. Tidak ada penelitian sebelumnya yang mengungkapkan kelelahan emosional sebagai faktor mediasi dalam lingkungan kerja atau kepuasan kerja, menurut para peneliti. Namun, membaca teori penulis serta studi sebelumnya pada link masing-masing variabel memotivasi dia untuk mengejar topik ini lebih lanjut. Menurut penelitian sebelumnya, ada hubungan antara lingkungan kerja dan kebahagiaan kerja (Jain & Kaur, 2014 dikutip Antari, 2016:4521). Lingkungan kerja berdampak pada burnout pustakawan (Romadhoni, 2015). Santika (2017) menemukan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam studinya. Namun menurut hasil penelitian peneliti, variabel mediasi tidak berperan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Peneliti menggunakan taraf signifikan 5% yang menjelaskan mengapa variabel mediasi ini tidak berpengaruh. Menurut buku Mahfud Sholihin dan Puspita Ghaniy Anggraini Analisis Data Menggunakan Perangkat Lunak STATA, beberapa ahli percaya tingkat signifikan 10% terlalu rendah untuk memberi label temuan yang signifikan secara statistik. Kedua, ukuran sampel tidak signifikan atau di bawah standar. Ketiga, sebagian responden terlalu malas untuk mempelajari butir-butir kuesioner, sehingga mereka mengisinya dengan asal-asalan. Keempat, kesalahan peneliti dalam membuat pernyataan angket yang tidak dipahami oleh responden, sehingga tujuan pernyataan tersebut tidak terpenuhi.

4. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta peran kelelahan emosional sebagai faktor mediasi. Peneliti memperoleh kesimpulan berikut berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pengajar di MTs Negeri 2 Pekanbaru:

1. Lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur = 0,678 dan nilai $P = 0,000$ (0,05) atau kurang dari tingkat signifikansi yang ditentukan menunjukkan hal tersebut.
2. Lingkungan tempat kerja berdampak pada kelelahan emosional. Nilai koefisien jalur = - 0,301 dan nilai $P = 0,027$ (0,05) atau kurang dari ambang signifikansi yang ditentukan menunjukkan hal tersebut.
3. Kelelahan emosional berdampak pada kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur sebesar - 0,364 dan nilai P sebesar 0,012 (0,05) atau kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan menunjukkan hal tersebut.
4. Kepuasan kerja tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja yang dimediasi oleh kelelahan emosional. Nilai koefisien jalur sebesar 0,110 dan nilai P sebesar 0,100 ($>0,05$) atau lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan mencerminkan hal tersebut. Akibatnya, pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja melalui kelelahan emosional tidak dapat disimpulkan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Alfarisi, Muhammad Assad. 2014. *Pengaruh Internal Locus Of Control, Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Operator SPBU Pasti Pas UD. Suhartini Kebumen*. Jurnal Manajemen Bisnis. 18(2).
- Alifandi, Yanuar. 2016. *Kelelahan Emosi (Emotional Exhaustion) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu*. Skripsi
- Amalia, Nur Inzani Rezki dan Yasmah Sari. 2019. *Mengidentifikasi Mood Mahasiswa Berdasarkan Ekspresi Wajah Dengan Menggunakan Discrete Wavelet Transform dan Fuzzy K-Nearest Neighbor*. Ultima Computing. 11(1).
- Antari, Gusti Ayu E., dan I Gusti Made Suwandana. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud. 5(7), 4518 – 4544. ISSN : 2302 – 8912.
- Gustini, Widya. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktures (Persero) Bandung*. Skripsi
- Ilyasir, Fiska. 2013. *Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Profesionalisme Guru*. LITERASI. 6(1).
- Muhraweni, Rasyid dan Gunawan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management. 2(1).
- Mujiatun, Siti, et al. 2019. *Model Kelelahan Emosional : Antaseden dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen*. Jurnal Ilmiah Manajemen. 9(3), 447 – 465.
- Pangarso, Astadi dan Vidi Ramadhayanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. KINERJA. 19(1).
- Parimita, Widya, et al. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 4(2). ISSN : 2301 – 8313.
- Putri, Anggia dan Meita Santi Budiani. 2012. *Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Belajar Pada Mahasiswa Yang Bekerja*. Jurnal Ilmiah Universitas Negeri Surabaya.
- Romadhoni, L. C., et al. 2015. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al Hikmah, 3(2), 125-145. ISSN : 2354 – 9629.
- Rosa, Gita. 2018. *Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping*. Repository UMY
- Santika, Putu Bayu dan Gede Adnyana Sudibia. 2017. *Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Manajemen Unud. 6(2), 634 – 662. ISSN : 2302 – 8912.
- Sudirno, Dadang. 2015. *Konflik Peran dan Kelelahan Emosional Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Majalengka*. MAKSI, 2(1)
- Supit, Natasya. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon*. Jurnal EMB. 7(3). ISSN : 2303-117.

Buku :

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi : Mengelola Orang dan Organisasi*. Pekanbaru : Unilak Press.

- Sarwono, Jonathan dan Umi Narimawati. 2015. ***Membuat Skripsi, Thesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS – SEM)***. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. ***Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung : Alfabeta.